

**PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAR SURINDO
SIPERKASA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

NAMA	: PUTRI ANJANI
NPM	: 1805160189
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Jumat, Tanggal 02 Desember 2022, Pukul 14:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI ANJANI
NPM : 1805160189
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CARSURINDO SIPERKASA MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

JASMAN SYARIFFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M)

Pembimbing

UMSU

(Assoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Dr. H. JAUHARI, S.E., M.M., M.Si)



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini di susun oleh :

Nama Mahasiswa : PUTRI ANJANI
NPM : 1805160189
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CARSURINDO SIPERKASA
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, November 2022

Pembimbing Skripsi

(Assoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si) (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : PUTRI ANJANI
N.P.M : 1805160189
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARSURINDO SIPERKASA MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- DAFTAR ISI - LEMBAR BELAKANG MUSALAH	5/7-2022	7
BAB 2			
BAB 3	- UJI UACIDITAS	26/7-2022	7
BAB 4	DAFTAR PUSTAKA		7
BAB 5	- PEMBAHASAN - TABEL - TABEL	2/11-2022	7
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	UDAH DIPERIKSA DAN ACC UNTUK DAPAT DIKEMUKAKAN		7

Medan, November 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. HANIFAH JASIN, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Putri Anjani
NPM : 1805160189
Konsentrasi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Komunikasi Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal/Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU. Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, November 2022

Pembuat Pernyataan



PUTRI ANJANI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI,BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CARSURINDO SIPERKASA MEDAN

**PUTRI ANJANI
1805160189**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : putrianjani6654@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 80 orang karyawan PT. Carsurindo Siperkasa. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan angket/kuisisioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) secara parsial nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja (X2) secara parsial nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (X1),(X2),(X3) terhadap (Y) yang berarti simultan, yaitu efek sedang/moderat sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan.

Kata Kunci : Komunikasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORKLOAD AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.CARSURINDO SIPERKASA

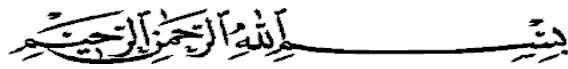
PUTRI ANJANI
1805160189

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
Email: putrianjani6654@gmail.com*

This study aims to determine the effect of communication, workload and work motivation on employee performance at PT. Carsurindo Siperkasa. This research uses associative research using a quantitative approach. The sample in this study using saturated amounted to 80 employees of PT. Carsurindo Siperkasa. Data collection techniques in this study used interviews and questionnaires/questionnaires. Data processing in this study used SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 24.00 software. The results showed that the communication variable (X1) partially significant value of 0.007 <0.05 indicating that the communication variable had a significant effect on employee performance. The workload variable (X2) partially significant value of 0.006 <0.05 indicates that the workload variable has a significant effect on employee performance. Work Motivation Variable (X3) partially significant value of 0.033 <0.05 indicating that the work motivation variable has a significant effect on employee performance. Communication, workload and work motivation on employee performance (X1), (X2), (X3) to (Y) which means simultaneous, namely moderate /moderate effects so that from these results it can be interpreted that simultaneously communication, workload and work motivation significant effect on employee performance at PT. Carsurindo Siperkasa Medan.

Keywords: Communication, Workload, Work Motivation and Employee Performance .

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan”**.

Penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah wajib yang harus ditempuh dalam meraih gelarsarjana (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan skripsi ini banyak memperoleh bantuan dan masukan yang sangat berharga dan sangat membantu dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua Ayahanda dan kedua Ibunda serta Saudara / i penulis Jaka Andre Yoanda dan Rifki Hidayat yang telah memberikan kasih sayangnya kepada penulis berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan,

Dukungan, serta doa restu yang tulus terhadap penulis sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Hanifah Jasin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.

9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
10. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Carsurindo Siperkasa Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
11. Kepada para sahabat-sahabat penulis ,Naomi Wardini, Abdul Yofitra,Novia Wahdini dan Muhammad Idris yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada para teman-teman seperjuangan yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas D Manajemen Malam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT. dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya. Dan

semoga Allah SWT. selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat.

Aamiin yarabbal allamin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2022

Penulis

Putri Anjani
1805160189

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja	13
2.1.2. Komunikasi	15
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	15
2.1.2.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Komunikasi.	16
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Komunikasi.....	17
2.1.2.4 Indikator Komunikasi.....	19
2.1.3. Beban Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	22

2.1.3.3	Tujuan dan Manfaat Beban Kerja	23
2.1.3.4	Indikator Beban Kerja	24
2.1.4	Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	26
2.1.4.4	Indikator Motivasi Kerja	27
2.2	Kerangka Konseptual.....	29
2.2.1	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2.4	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3	Hipotesis Penelitian	32
 BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....		33
3.1	Pendekatan Penelitian.....	33
3.2	Defenisi Operasional	33
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4	Populasi dan Sampel.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6	Teknik Analisis Data	42
3.6.1	Regresi Linier Berganda.....	43
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	44
3.6.3	Uji Hipotesis	48
3.6.4	Koefisien Deter,omaso (<i>R-Square</i>)	50
 BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	52
4.2	Hasil Penelitian.....	54
4.3	Pembahasan	58

4.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan	58
4.3.2 Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan	59
4.3.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan	59
BAB 5 PENUTUP	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	33
Tabel 3.2 Indikator Komunikasi	34
Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja.....	34
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	35
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.6 Strata Pengambilan Sampel	36
Tabel 3.7 Skala Linkert.....	37
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)	38
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	39
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3).....	40
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	41
Tabel 3.12 Hasil Uji Realibilitas	42
Tabel 3.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	43
Tabel 3.14 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 3.15 Hasil Uji Multikolinieritas	47
Tabel 3.16 Hasil Uji t.....	49
Tabel 3.17 Hasil Uji f.....	50
Tabel 3.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	50
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Linkert.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	54
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X1)	55
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2).....	56
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3).....	57
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histrogram	45
Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot	46
Gambar 3.3 Hasil Grafik Scatterplot.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2. Kuisisioner (Angket)
- Lampiran 3. Hasil Data Kuisisioner Responden
- Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Variabel Komunikasi (X1)
- Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Variabel Beban Kerja (X2)
- Lampiran 6. Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X3)
- Lampiran 7. Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
- Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot
- Lampiran 10. Hasil Grafik Scatterplot
- Lampiran 11. Hasil Uji F
- Lampiran 12. Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, et al., 2018).

Setiap karyawan yang telah bekerja pada perusahaan PT. Carsurindo Siperkasa jelas telah dianggap mempunyai potensi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan sebuah perusahaan adalah mencapai suatu target yang telah direncanakannya dalam beberapa tahun yang akan datang, dalam proses mencapai target perusahaan jelas membutuhkan SDM yang berkualitas. Hal yang sangat penting dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang loyal terhadap perusahaan dalam situasi apapun karena menurut (Sofyandi, 2013) kunci dari sebuah keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusianya.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu aset penting bagi perusahaan

karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat (Bangun, 2012) yang mengatakan bahwa, SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun kinerja karyawan PT. Carsurindo Siperkasa yang dinilai belum sempurna, dikarenakan karyawan belum dapat memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat berupa masalah komunikasi, beban kerja maupun motivasi kerja.

Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Ardiansyah, 2016).

Menurut (Suhanta, et al., 2022) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik maka sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai. Komunikasi berjalan dengan baik apabila arus informasi dalam instansi atau perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Selain komunikasi, beban kerja juga merupakan salah satu faktor utama

yang berkontribusi terhadap prestasi kerja. Menurut (Tarwaka, 2011) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal (Nurhasanah, et al., 2022).

Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan tiap karyawan dalam penyelesaian tugasnya, karena jika karyawan memiliki kemampuan yang lebih daripada tuntutan tugasnya dan dalam jangka waktu yang lama maka akan timbul rasa bosan dari karyawan tersebut dan sebaliknya, jika kemampuan karyawan yang kurang namun diberikan tugas yang di luar kemampuannya maka akan muncul rasa stress akan pekerjaan yang diembannya. Dari hal tersebut dapat memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena ketidaknyamanan dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Dalam upaya mempertahankan atau bahkan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya. Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan untuk meningkatkan semangat bekerja pegawai, supaya kinerjanya meningkat dengan segala kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2017).

Memotivasi karyawan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan merasa diapresiasi kinerjanya, psikologis dari karyawan akan merasa dirinya dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dari situlah muncul suatu rasa keterikatan dengan perusahaan. Hal ini selaras dengan pernyataan (Saeed et al., 2014) yang mengatakan bahwa motivasi sebagai psikologis karakteristik karyawan yang mewajibkan mereka untuk bertindak dengan cara khusus.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Masalah komunikasi yang terlihat di perusahaan PT.Carsurindo Siperkasa adalah komunikasi yang diterapkan di perusahaan belum sepenuhnya baik. Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima oleh penerima adalah sama. Ketepatan komunikasi menunjuk pada kemampuan seseorang untuk mereproduksi atau menciptakan suatu pesan dengan tepat.

Pada kenyataannya begitu juga didalam sebuah perusahaan, untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik maka sangat berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai. Komunikasi berjalan dengan baik apabila arus informasi dalam instansi atau perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Terdapat masalah di PT. Carsurindo Siperkasa yaitu beban kerja yang dibebankan pada karyawan seperti harus banyak memproduksi pallet kayu karena banyak pesanan dan harus dipasarkan di berbagai perusahaan yang ada disumatera utara dan juga semakin berkembangnya perusahaan – perusahaan yang ada mengakibatkan produk pallet ikut berkembang sampai ke tahap ekspor dan impor sehingga karyawan terkadang mengalami penurunan kemampuan dalam memenuhi target penjualan pada pallet kayu tersebut, dan mengakibatkan karyawan muncul rasa stress dan kelelahan baik fisik maupun mental akan pekerjaannya karena mengerjakan diluar kemampuan para karyawan.

Selain itu, kendala dalam motivasi kerja di PT. Carsurindo Siperkasa yaitu banyak pekerja yang ditempatkan bukan posisi yang seharusnya dan gaji sering dibayarkan terlambat,tidak adanya pemberian uang lembur jika melebihi jam kerja juga pemberian bonus tidak sesuai dengan hasil kerja nya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang kinerja yang dipengaruhi oleh komunikasi,beban kerja dan motivasi kerja dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul :

“Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang dilakukan penulis pada PT Carsurino Siperkasa Medan, diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam organisasi ini, yaitu :

1. Kinerja karyawan yang dinilai belum optimal dalam memenuhi target penjualan pada produksi pallet kayu
2. Komunikasi antar atasan dan karyawan yang tidak sejalan efektif sehingga berakibat ke pekerjaan yang tidak selesai karena komunikasi yang kurang baik
3. Beban kerja yang ditanggung karyawan dalam memproduksi pallet yang banyak untuk kemudian di ekspor impor
4. Motivasi karyawan yang menurun diakibatkan diletakkan bukan posisi yang seharusnya, tidak ada pemberian uang lembur jika melebihi jam kerja.

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ada agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok bahasan dalam penelitian ini, maka dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian mengenai Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Carsurindo Siperkasa Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan?
4. Apakah komunikasi, beban kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja para karyawan yang ada di PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja para karyawan yang ada di PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para karyawan yang ada di PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja para karyawan yang ada di PT. Carsurindo Siperkasa Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wahana melatih, menulis dan berpikir ilmiah tentang bagaimana pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Carsurindo Siperkasa Medan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Carsurindo Siperkasa Medan.

c. Manfaat Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang minat terhadap judul yang penulis teliti, dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam memberikan pekerjaan, tugas dan tanggungjawab terhadap seorang karyawan, maka perusahaan tentunya memiliki tolak ukur terhadap kinerja karyawan yang dimilikinya.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Kemudian menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Selanjutnya menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) kinerja adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat

dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Sementara menurut (Hasibuan, 2012) kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam periode tertentu terhadap beban dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2009) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

1. Faktor Intern Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Ekstern Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Selanjutnya menurut (Masram, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif

dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Hartatik (2014) tujuan penilaian kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Tujuan penilaian kerja secara umum:
 - a). Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.
 - b). Bertujuan untuk menghimpun dan memperisapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
 - c). Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran perusahaan.

- d). Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Tujuan penilaian kerja secara khusus:

- a). Untuk melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan kerja yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan menetapkan pemberian penghargaan.
- b). Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
- c). Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja.
- d). Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan.
- e). Penilaian kerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan.
- f). Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

Ada pun manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a). Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji karyawan.
- b). Penilaian member suatu peluang bagi manajer dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
- c). Untuk banyak organisasi, tujuan utama dari sistem penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Sistem

yang dirancang dengan baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut (Wibowo, 2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) ada beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan indikator kinerja menurut (Kasmir, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada lima yang menjadi indikator dari kinerja. Kelima indicator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, dengan melakukan komunikasi yang baik terhadap orang lain dapat menentukan benar tidaknya seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Selanjutnya menurut (Daulay et al., 2017) mendefenisikan bahwa komunikasi sebagai suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain.

Kemudian menurut (Handoko, 2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Sementara menurut (Wibowo, 2013) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antara pengirim informasi kepada penerima pesan untuk

memahami dan terbuka peluang untuk memberikan respon balik kepada si pengirim informasi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diartikan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dalam pertukaran informasi antara seseorang kepada orang lain baik secara lisan maupun tulisan.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Nurhayati, 2012) faktor-faktor komunikasi yang efektif yaitu :

1. Pesan yang dirancang sedemikian rupa harus menarik.
2. Pesan harus menggunakan lambang-lambang tertuju kepada pengalaman yang sama antara komunikator dan komunikan, sehingga sama-sama saling mengerti.
3. Pesan harus membangkitkan kebutuhan pribadi komunikan dan menyarankan beberapa cara untuk memperoleh kebutuhan tersebut.
4. Pesan harus menyarankan suatu jalan untk memperoleh kebutuhan tadi yang layak bagi situasi kelompok dimana sang komunikan berada pada saat ia digerakkan untuk memberikan tanggapan yang dikehendaki.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut (Hamali, 2016), adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan, sedikit banyaknya mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Dan menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
2. Sikap, sangat besar pengaruhnya dalam suatu tindakan dan menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Sikap antar pegawai juga harus diperhatikan dalam berbicara atau pun berkomunikasi. Begitu pula sikap

yang ragu-ragu dapat mengakibatkan menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.

3. Pengetahuan, mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya se jelas mungkin
4. Media, sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada para pegawai.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas- tugas yang terorganisasi. Menurut (Bangun, 2012) Ada empat tujuan komunikasi dalam organisasi antar lain sebagai berikut:

1. Sebagai Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2. Sebagai Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

3. Pengungkapan Emosi

Komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Menurut (Sopiah, 2008) ada empat tujuan komunikasi yang mengatakan bahwa:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi itu berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksana tugas kewajiban karyawan itu dalam perusahaan.
2. Komunikasi berfungsi untuk mengakibatkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya pimpinan menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerja.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Komunikasi berperan memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.
Sedangkan manfaat komunikasi adalah dengan adanya interaksi dan

komunikasi maka setiap orang dapat saling mengenali dan memahami satu sama lain. Kemampuan mendengar/ membaca/ mengartikan pesan orang lain dengan baik merupakan hal penting dalam aktivitas komunikasi.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut (Mangkunegara, 2014) ada beberapa indikator komunikasi yaitu :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih

memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*).
2. Keterampilan (*skills*).
3. Sikap (*attitude*).

Penjelasan dari indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) meliputi:

- a). Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing yang
- b). menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja
- c). Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur,
- d). teknik yang baru didalam perusahaan
- e). Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang
- f). tepat dan benar.

2. Keterampilan (*skills*) meliputi:

- a). Kemampuan berkomunikasi dengan baik secara tertulis
- b). Kemampuan berkomunikasi dengan baik secara lisan

3. Sikap (*attitude*)

- a). Mempunyai kreativitas saat bekerja
- b). Semangat kerja yang tinggi
- c). Memiliki kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus sering diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam memberikan suatu pekerjaan terhadap karyawannya. Dengan memperhitungkan beban pekerjaan yang diberikan, akan memberikan efek positif kepada seorang karyawan.

Menurut (Kurniawan & Prasilowati, 2019) beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan berproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Selanjutnya menurut (Prasojo et al., 2017) beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan.

Kemudian menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Sementara menurut (Purbaningrat & Surya, 2015) beban kerja adalah

sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diartikan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul dan dapat dipertanggungjawabkan oleh suatu jabatan atau unit organisasi.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Tanjung & Rachmalia, 2019) diantaranya adalah :

1. Faktor Eksternal Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah :
 - a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti, beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
 - b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir dan lain-lain.
 - c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.
2. Faktor Internal Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari dalam tubuh karyawan, yang termasuk beban kerja internal adalah :
 - a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
 - b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan

dan kepuasan.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan jumlah kebutuhan sumber daya manusia
2. Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.
3. Menyempurnakan (*redesign*) tugas jabatan struktur organisasi menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (*redesign*) *standar operating procedure* (SOP) menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menentukan standar waktu (*standard time*) tugas dan aktivitas diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Manfaat analisis beban kerja dan tenaga kerja adalah untuk menetapkan jumlah karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Dalam analisis tenaga kerja, minimal harus diperhatikan dua faktor yaitu diantaranya:

1. Ketidakhadiran harus diketahui penyebabnya.
2. Pergantian karyawan adalah kegiatan keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Menurut (Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, 2017) “Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja oleh karyawan, maka perlu pengidentifikasian. Oleh hal itu, maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain:

1. Kondisi kerja

Merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja. Sedangkan budaya kerja merupakan cara atau perilaku karyawan dalam bekerja yang ditetapkan perusahaan.

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja/Manajemen waktu merupakan suatu guideline atau panduan yang terdiri dari perencanaan, pengendalian dan struktural cara menggunakan terhadap seberapa banyak waktu yang kita pakai dan gunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Target yang harus dicapai

Pengertian dari target adalah sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu dengan cara tertentu dan dengan satuan ukuran tertentu juga.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam proses mengerjakan suatu pekerjaan, pemberian motivasi dapat menjadi hal yang penting dalam seorang individu dan dapat diperhitungkan sebagai sebuah tindakan yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak.

Selanjutnya menurut (Bismala et al., 2017) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Kemudian menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

Sementara menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. motivasi disebut juga pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri 13 sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang

akan membawa ke arah yang optimal.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diartikan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan sebagai timbulnya rasa semangat seseorang dalam melakukan sesuatu untuk lebih baik dari sebelumnya.

2.1.4.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut (Siagian, 2003) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Faktor-faktor internal adalah : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain : Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2016), antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

Menurut (Kadarisman, 2012) manfaat pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2009) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Sementara menurut (Afandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2 Kerangka Konseptual

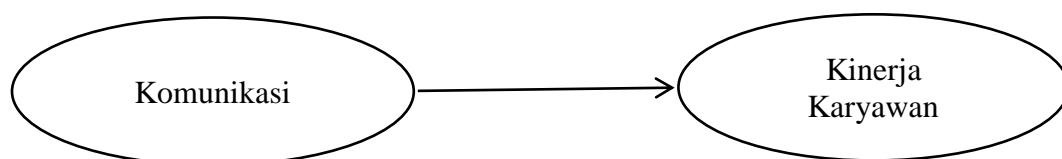
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian di mana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas.

Pada dasarnya, komunikasi dilakukan secara verbal oleh dua belah pihak dilakukan lebih dari satu orang agar dapat dimengerti pesan yang disampaikan satu dengan yang lain. Tanpa adanya bahasa verbal antara kedua belah pihak (lebih dari satu orang), komunikasi satu dengan yang lain masih dapat dilakukan dengan cara menggerakkan tubuh dan menunjukkan sikap tertentu, seperti menggerakkan kepala keatas dan kebawah, menunjuk sesuatu dengan tangan, melambaikan tangan, mengangkat bahu, dan tersenyum. Hal seperti ini disebut sebagai komunikasi nonverbal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wirawan & Sudharma, 2015) dan (Dwijayanti, 2013)



Gambar 2.1

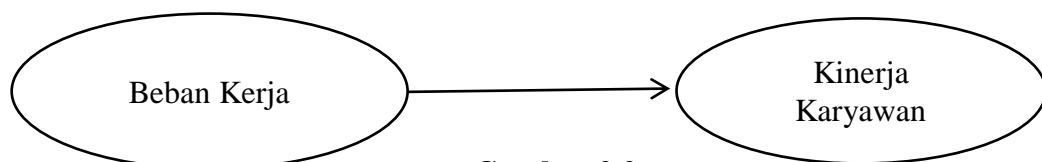
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gaol, 2021),



Gambar 2.2

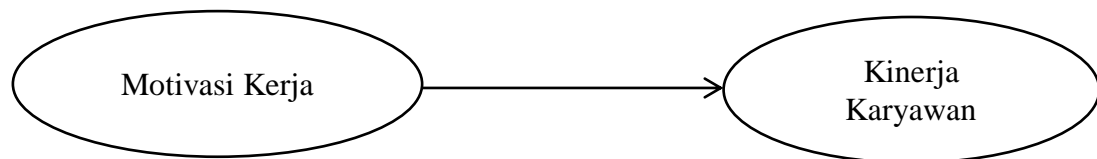
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk mendorong para karyawan agar bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui motivasi yang diberikan maka hasil kerja karyawan akan lebih meningkat dan pekerjaan yang diberikan akan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Peran

motivasi dalam perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena motivasi yang tinggi akan membuat kinerja karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaannya. Dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan bersama-sama dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017), (Astuti & Lesmana, 2018).



Gambar 2.3

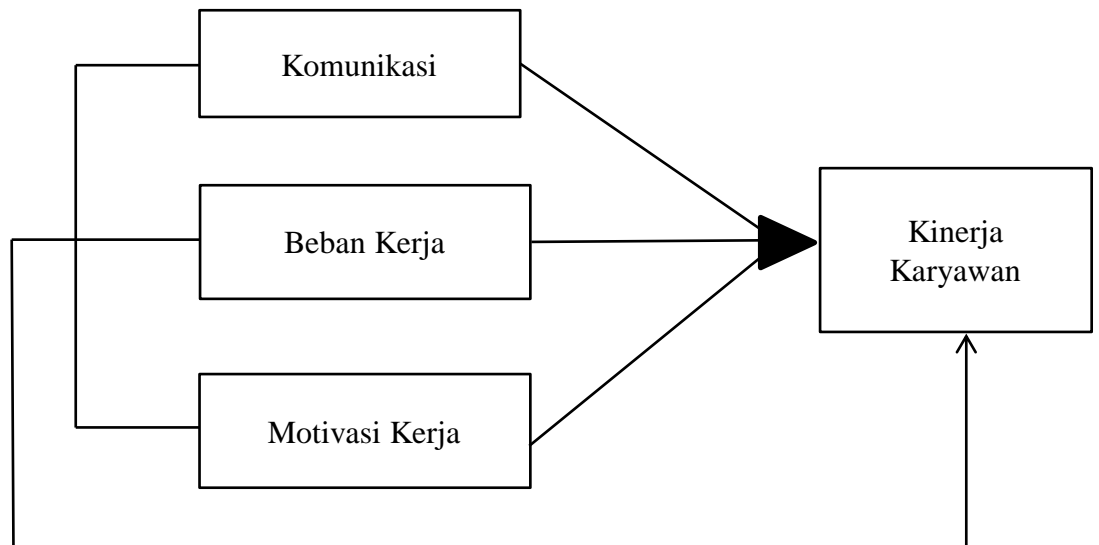
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh antara komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Carsurindo Siperkasa .Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu.

Kinerja pk sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2018) evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja

organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ginting, 2018) dan (Lakoy, 2015),(Maulida, 2018)



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka (Nanang Martono ,2010: 57) Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.
4. Komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (*independen*) mempengaruhi variabel yang lain (*dependen*).

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2016) pengertian definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber : (Robbins, 2016)

2. Komunikasi (X1)

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Kemudahan dalam memperoleh informasi
2	Intensitas Komunikasi
3	Efektivitas Komunikasi
4	Tingkat Pemahaman Pesan
5	Perubahan Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2014)

3. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Kondisi Kerja
2	Penggunaan Waktu Kerja
3	Target yang harus dicapai

Sumber : (Koesmowidjojo, 2017)

4. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Balas Jasa
2	Kondisi Kerja
3	Fasilitas Kerja
4	Prestasi Kerja
5	Pengakuan dari atasan
6	Pekerjaan itu sendiri

Sumber : (Menurut Afandi, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Carsurindo Siperkasa yang beralamat di Jl. Jalan Sumbawa 2 KIM II Mabar Belawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022				November 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Penulisan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sampel pada penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa yang berjumlah 80 orang.

Tabel 3.6
Strata Pengambilan Sampel

No	Unit Kerja	Sampel
1	Accounting	4
2	Dokument	5
3	Umum	4
4	Operasional Fumigasi	13
5	Pallet CSP-UKB	9
6	ADM-FINANCE	11
7	Produksi	21
8	Operasional	13
	Total	80

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi mupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

2. Angket / Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan.

Tabel 3.7
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya suatu instrumen maka di uji dengan :

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.312**	.387**	.289**	.291**	.638**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.009	.009	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.312**	1	.308**	.385**	.130	.629**
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.000	.250	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.387**	.308**	1	.466**	.407**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.289**	.385**	.466**	1	.242*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.031	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.291**	.130	.407**	.242*	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.009	.250	.000	.031		.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1	Pearson Correlation	.638**	.629**	.778**	.734**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Komunikasi (X1) lebih besar dari r tabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Correlations							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.142	.269*	.196	.334**	.139	.590**
Sig. (2-tailed)		.209	.016	.082	.002	.218	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X2.2 Pearson Correlation	.142	1	.005	.054	.010	.063	.323**
Sig. (2-tailed)	.209		.964	.634	.932	.577	.003
N	80	80	80	80	80	80	80
X2.3 Pearson Correlation	.269*	.005	1	.282*	.394**	.411**	.696**
Sig. (2-tailed)	.016	.964		.011	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X2.4 Pearson Correlation	.196	.054	.282*	1	.266*	.255*	.596**
Sig. (2-tailed)	.082	.634	.011		.017	.022	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X2.5 Pearson Correlation	.334**	.010	.394**	.266*	1	.405**	.679**
Sig. (2-tailed)	.002	.932	.000	.017		.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X2.6 Pearson Correlation	.139	.063	.411**	.255*	.405**	1	.639**
Sig. (2-tailed)	.218	.577	.000	.022	.000		.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X2 Pearson Correlation	.590**	.323**	.696**	.596**	.679**	.639**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X2) lebih besardari r tabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Correlations							
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.177	.426**	-.040	.264*	.193	.573**
Sig. (2-tailed)		.117	.000	.727	.018	.086	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X3.2 Pearson Correlation	.177	1	.244*	-.107	.139	.434**	.499**
Sig. (2-tailed)	.117		.029	.346	.219	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X3.3 Pearson Correlation	.426**	.244*	1	.000	.261*	.141	.564**
Sig. (2-tailed)	.000	.029		1.000	.019	.213	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X3.4 Pearson Correlation	-.040	-.107	.000	1	.259*	.227*	.505**
Sig. (2-tailed)	.727	.346	1.000		.020	.043	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X3.5 Pearson Correlation	.264*	.139	.261*	.259*	1	.100	.587**
Sig. (2-tailed)	.018	.219	.019	.020		.380	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X3.6 Pearson Correlation	.193	.434**	.141	.227*	.100	1	.625**
Sig. (2-tailed)	.086	.000	.213	.043	.380		.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X3 Pearson Correlation	.573**	.499**	.564**	.505**	.587**	.625**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) lebih besardari r tabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.355**	-.087	-.105	-.049	.448**
	Sig. (2-tailed)		.001	.441	.353	.667	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.355**	1	-.012	-.118	-.203	.491**
	Sig. (2-tailed)	.001		.919	.297	.071	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	-.087	-.012	1	.242*	-.007	.464**
	Sig. (2-tailed)	.441	.919		.030	.954	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	-.105	-.118	.242*	1	.096	.462**
	Sig. (2-tailed)	.353	.297	.030		.397	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.5	Pearson Correlation	-.049	-.203	-.007	.096	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.667	.071	.954	.397		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.448**	.491**	.464**	.462**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besardari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak.

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Komunikasi (X ₁) Pertanyaan	5	0,705	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂) Pertanyaan	6	0,630	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja X ₂) Pertanyaan	6	0,874	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y) Pertanyaan	5	0,804	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument data pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini .

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel citra merek, kualitas produk, kualitas pelayanan dengan variabel keputusan pembelian apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 3.13

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.503	4.690		5.225	.000		
X1	.278	.199	.213	4.396	.007	.539	1.856
X2	-.040	.162	-.036	4.246	.006	.588	1.700
X3	.402	.229	-.236	6.756	.033	.694	1.440

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 24.503 + 0,278X_1 - 0,040X_2 + 0,402X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel komunikasi dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja mempunyai arah negative terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien komunikasi memberikan nilai sebesar 0,278 yang berarti bahwa meningkatnya komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar -0,040 yang berarti bahwa meurunnya beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,402 yang berarti bahwa meningkatnya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dimaksud yaitu terdiri dari:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data tersebut didistribusikan normal, apabila signifikansi (Sig.) lebih besar dari signifikansi 0.05 ($\text{sig} > \alpha$) dan diperkuat dengan grafik histogram dan p-plot

Tabel 3.14
Hasil Uji Normalitas

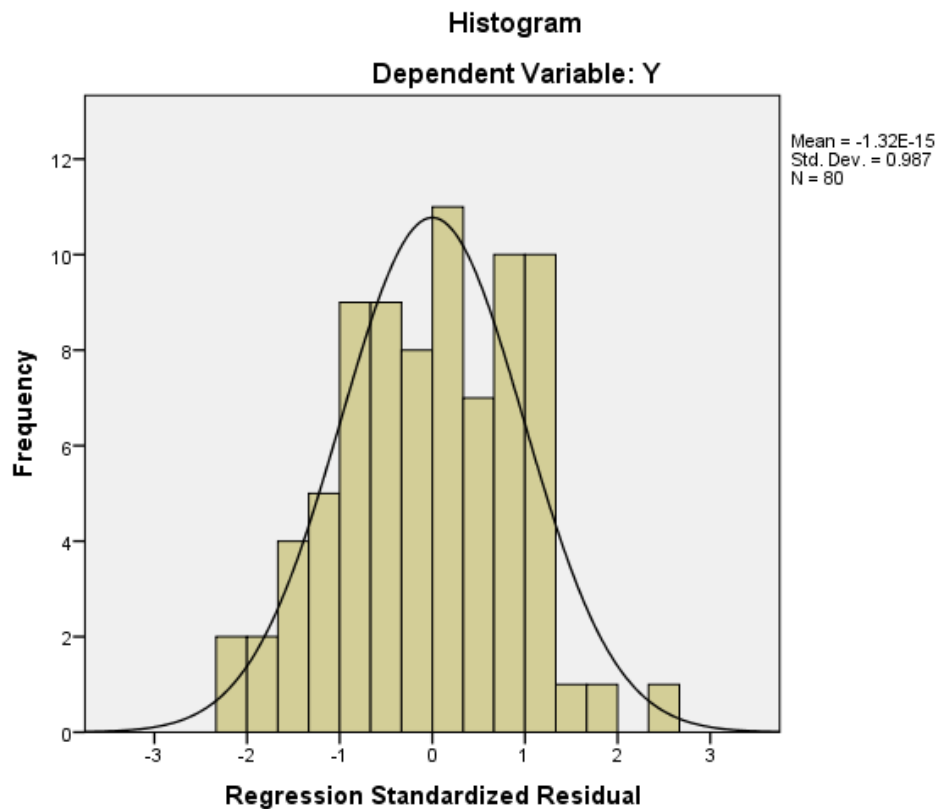
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98023646
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.146
	Negative	-.141
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

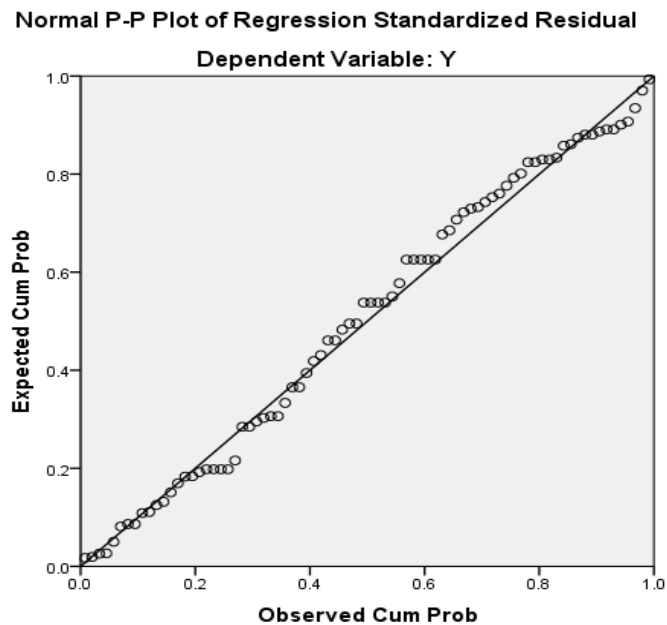
c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,182 > 0,05$ dapat disimpulkan data responden dari penelitian yang dilakukan menunjukkan berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas menampilkan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot

Berdasarkan grafik *probability plot* pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik normal *probability plot* terlihat data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi yang dapat dilihat dari nilai *Variance Infactor Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan kriteria jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dan apabila jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas. Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 3.15
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.503	4.690		5.225	.000		
	X1	.278	.199	.213	4.396	.007	.539	1.856
	X2	-.040	.162	-.036	4.246	.006	.588	1.700
	X3	.402	.229	-.236	6.756	.033	.694	1.440

a. Dependent Variable: Y

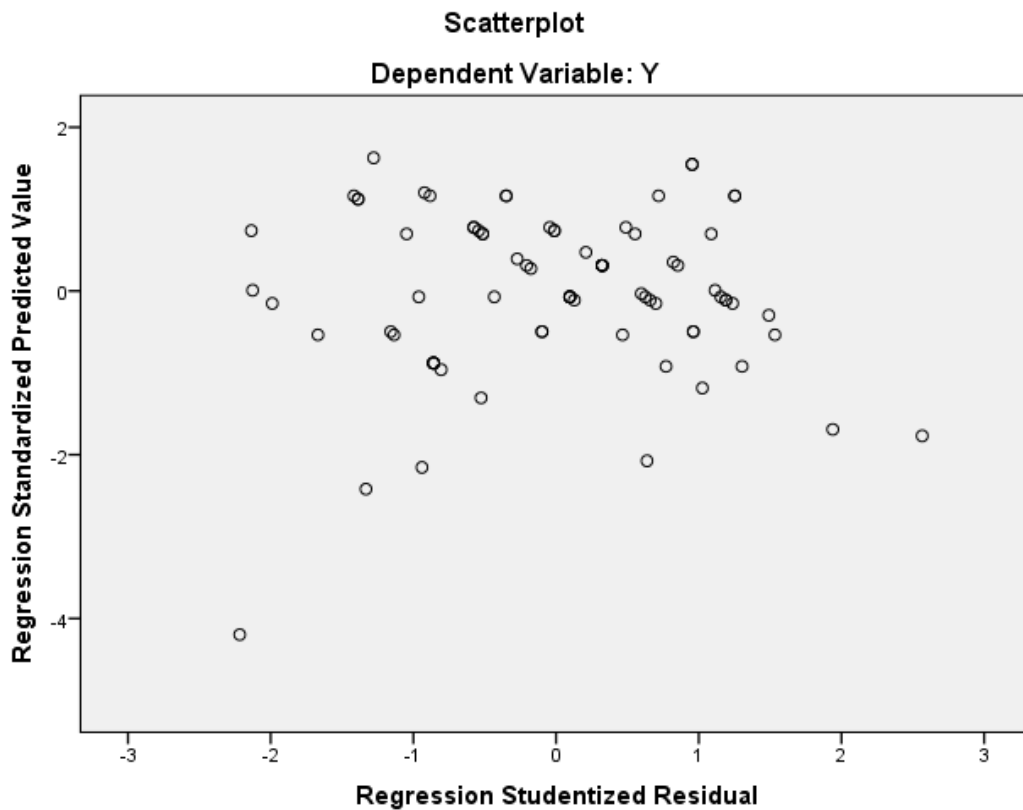
3.

4. Pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai VIF sebesar lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* dan uji Glejser.

1. Grafik Scatterplot



Gambar 3.3 Hasil Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 3.16
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.503	4.690		5.225	.000		
X1	.278	.199	.213	4.396	.007	.539	1.856
X2	-.040	.162	-.036	4.246	.006	.588	1.700
X3	.402	.229	-.236	6.756	.033	.694	1.440

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Komunikasi (X1) sebesar $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H_1) diterima.
2. Nilai signifikansi Beban Kerja (X2) sebesar $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maka, hipotesis Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H_2) diterima.
3. Nilai signifikansi Motivasi Kerja (X3) sebesar $0,033 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (H_3) diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3.17**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.993	2	87.497	24.186	.000 ^b
	Residual	278.557	77	3.618		
	Total	453.550	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karvawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan (bersama–sama) dipengaruhi oleh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja sehingga H_3 dapat diterima.

3.6.4 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3.18
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.586	.570	1.90200	1.157

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,586$ artinya variabel Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai $R^2 = 0,586$ berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 58,6%, sedangkan sisanya sebesar 41,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan/ Pernyataan untuk variabel Komunikasi (X1), 6 pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X2), 6 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X3), 5 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket diberikan kepada 80 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2 dan X3 yaitu variabel bebas, dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 80 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	empuan	12	44%
2.	i-Laki	68	56%
Total		80	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden sebagian besar adalah karyawan yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 68 orang sebesar 56 %.

2. Karateristik Berdasarkan Usia

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria usia. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	5 Tahun	4	5%
2.	35 Tahun	29	36%
3.	45 Tahun	44	55%
4.	>45 Tahun	3	4%
Total		80	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden sebagian besar adalah berusia 36-45 tahun Sebanyak 44 orang atau sebesar 55%

3. Karateristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	57	71.2%
2.	D3	18	22,5%
3.	S1	5	6.3%
Total		80	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden sebagian besar adalah berpendidikan SMA/SMK Sebanyak 57 orang Sebanyak atau sebesar 71.2%

4. Karaterikstik Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria lama kerja. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	Tahun	4	5%
2.	Tahun	58	72%
3.	0 Tahun	11	13%
4.) Tahun	7	8%
Total		80	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden sebagian besar adalah karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun Sebanyak 58 orang atau sebesar 72%

4.2 Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu

Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	60,5	26	32,1	4	4,9	0	0	0	0	80	100
2	36	44,4	33	40,7	10	12,3	0	0	0	0	80	100
3	37	45,7	32	39,5	7	8,6	3	3,7	0	0	80	100
4	31	38,3	37	45,7	9	11,1	1	1,2	1	1,2	80	100
5	40	49,4	34	42	4	4,9	1	1,2	1	1,2	80	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden karyawan “Anda mendapat arahan pekerjaan dengan baik selama bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,5%.
- 2) Jawaban responden karyawan “Memiliki komunikasi yang baik dengan teman sesama tim selama bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,4%.
- 3) Jawaban responden karyawan “Teman sesama tim mampu mewakili saat Anda tidak bisa hadir di meeting selama bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,7%.
- 4) Jawaban responden karyawan “Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,7%.
- 5) Jawaban responden karyawan “Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 49,4%.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	46,9	35	43,2	5	6,2	1	1,2	0	0	80	100
2	41	50,6	35	43,2	3	3,7	0	0	0	0	80	100
3	37	45,7	35	43,2	7	8,6	1	1,2	0	0	80	100
4	37	45,7	37	45,7	6	7,4	0	0	0	0	80	100
5	37	45,7	39	48,1	3	3,7	1	1,2	0	0	80	100
6	50	61,7	26	32,1	4	4,9	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden karyawan “Fisik yang sehat dapat meningkatkan kinerja selama bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,9%.
- 2) Jawaban responden karyawan “Tanggung jawab yang diberikan mampu dikerjakan selama bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50,6%.
- 3) Jawaban responden karyawan “Tingkat kesulitan pekerjaan yang berbeda-beda dapat menghambat kinerja selama bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,7%.
- 4) Jawaban responden karyawan “Waktu penyelesaian pekerjaan yang lama dapat menghambat kinerja selama bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,7%.
- 5) Jawaban responden karyawan “Durasi kerja memengaruhi kinerja selama bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,1%.
- 6) Jawaban responden karyawan “Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,7%.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	44,4	34	42	10	12,3	0	0	0	0	80	100
2	37	45,7	33	40,7	7	8,6	3	3,7	0	0	80	100
3	31	38,3	37	45,7	10	12,3	1	1,2	1	1,2	80	100
4	41	50,6	34	42	4	4,9	1	1,2	0	0	80	100
5	38	46,9	36	34,4	5	6,2	1	1,2	0	0	80	100
6	38	46,9	35	43,2	7	8,6	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden karyawan “Gaji yang saya terima dari instansi saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,4%.
- 2) Jawaban responden karyawan “Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,7%.
- 3) Jawaban responden karyawan “Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,7%.
- 4) Jawaban responden karyawan “Saya berusaha bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50,6%.
- 5) Jawaban responden karyawan “Saya berkeinginan untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,9%.
- 6) Jawaban responden karyawan “Imbalan kerja seperti (gaji, bonus dan tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,9%.

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	56,8	32	39,5	2	2,5	0	0	0	0	80	100
2	46	56,8	32	39,5	2	2,5	0	0	0	0	80	100
3	36	44,4	32	39,5	10	12,3	2	2,5	0	0	80	100
4	35	43,2	42	51,9	3	3,7	0	0	0	0	80	100
5	39	48,1	35	43,2	6	7,4	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden karyawan “Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selama”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,8%.
- 2) Jawaban responden karyawan “Memiliki rancangan pekerjaan yang akan dilakukan dalam satu hari selama”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,8%.
- 3) Jawaban responden karyawan “Mengerti dengan apa yang akan dikerjakan dalam satu hari selama”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 44,4%.
- 4) Jawaban responden karyawan “Saya selalu merapihkan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,9%.
- 5) Jawaban responden karyawan “Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,1%.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan adanya

persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi. Dengan berkomunikasi, seorang individu dapat saling terhubung dan saling mengerti antara satu dengan yang lainnya. Dalam keberlangsungan sebuah organisasi, diperlukan adanya seni komunikasi efektif yang dapat mengarahkan sumber daya manusia agar dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Terkait dengan keberhasilan sebuah organisasi tentunya proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan suatu pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan & Sudharma, 2015) dan (Dwijayanti, 2013) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan adanya persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan hal yang harus diawasi oleh perusahaan di sebuah lingkungan kerja. Tanpa pengelolaan yang baik, beban kerja yang berlebihan akan memberikan dampak buruk yang dapat pada karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja seorang karyawan. Untuk menghindari hal tersebut diperlukan analisis terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan di suatu perusahaan. Dengan memberikan beban kerja yang terukur, tentunya

akan dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gaol, 2021), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan adanya persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan sebuah semangat yang ada dalam diri manusia yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Motivasi meliputi perasaan yang dapat mendorong individu dalam melakukan pekerjaan yang dimana dalam memberikan motivasi ini, peran penting atasan dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawannya. Motivasi merupakan sebuah cara dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan. Dengan begitu, tingginya motivasi seseorang dalam bekerja tentunya dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin & Handayani, 2017), (Astuti & Lesmana, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Carsurindo Siperkasa Medan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa Medan.
4. Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka penulis memberikan saran untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu antara lain:

1. Bagi perusahaan juga diharapkan untuk memperbaiki komunikasi antar anggota karyawan yang bersifat seperti mengapresiasi kerja karyawan dengan baik agar komunikasi dari apresiasi kerja tersebut dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

2. Bagi perusahaan diharapkan untuk selalu mempertahankan kesesuaian pemberian beban kerja karyawan dengan bidang kerjanya agar dalam menentukan beban kerja, karyawan tidak merasa terpaksa untuk melakukan pekerjaan.
3. Bagi perusahaan diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 80 orang responden
3. Penelitian ini hanya dilakukan metode survey melalui kuisisioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam respondennya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara Pratama.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. BPFEE.
- Hasibuan, S.,H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 247-258
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hartatik, P. I. (2014). *Praktisi Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Laksana.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(01), 1–12.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Nurhayati. (2012). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Prasojo., Mukminin., & Mahmudah. (2017). *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. UNY Press.
- Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 12–22.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2016). *Manajemen: Jilid 1*. Erlangga.
- Saeed, R., R. N. Lodhi, & A. Iqbal. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction of Employee in Telecom Sector of Pakistan, 3, 124–130.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi.

- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper 2019*, 95–108.
- Tarwaka (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data pribadi

Nama : Putri Anjani
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 20 Juni 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga negara : Indonesia
Alamat : Jln.M.Basir lingk.07 psr 5 medan marelان
Anak ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Subandi
Ibu : Sutiana
Alamat : Jalan.M.Basir lingk.07 psr 5 medan marelان

Pendidikan Formal

1. TK Dr.Wahidin Sudirohudoso Tamat Tahun 2006
2. SD Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo Tamat Tahun 2012
3. SMP PGRI 3 Medan Tamat tahun 2015
4. SMK Brigjend Katamso II Medan Tamat tahun 2018
5. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022

Medan,
November
2022

Putri Anjani

KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : **“Pengaruh Komunikasi,Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Siperkasa Medan”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Medan, September 2022

Hormat Saya,

(Putri Anjani)

Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

Nama Responden

:.....(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Status : Menikah Belum Menikah

Usia Responden :..... tahun

Penidikan : D3

S1

S2

Lama Bekerja : <1 tahun

1 -5 tahun

5 – 10 tahun

>10 tahun

Petunjuk Pengisian :

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

SS =Sangat Setuju

S = Setuju

KS= Kurang Setuju

TS= TidakSetuju

STS= Sangat Tidak Setuju

A. Komunikasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda mendapat arahan pekerjaan dengan baik selama bekerja					
2	Memiliki komunikasi yang baik dengan teman sesama tim selama bekerja					
3	Teman sesama tim mampu mewakili saat Anda tidak bisa hadir di meeting selama bekerja					
4	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
5	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.					

B. Beban Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Fisik yang sehat dapat meningkatkan kinerja selama bekerja					
2	Tanggung jawab yang diberikan mampu dikerjakan selama bekerja					
3	Tingkat kesulitan pekerjaan yang berbeda-beda dapat menghambat kinerja selama bekerja					
4	Waktu penyelesaian pekerjaan yang lama dapat menghambat kinerja selama bekerja					

5	Durasi kerja memengaruhi kinerja selama bekerja					
6	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					

C. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dari instansi saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja					
3	Dengan adanya perhatian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi					
4	Saya berusaha bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan					
5	Saya berkeinginan untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja					
6	Imbalan kerja seperti (gaji, bonus dan tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.					

D. Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selama					
2	Memiliki rancangan pekerjaan yang akan dilakukan dalam satu hari selama					
3	Mengerti dengan apa yang akan dikerjakan dalam satu hari selama					
4	Saya selalu merapihkan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan					
5	Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor					

**HASIL DATA KUISIONER RESPONDEN
KOMUNIKASI (X1)**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3
5	4	4	3	5	4
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	4
4	3	3	1	4	5
4	3	3	2	3	3
5	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4
5	5	2	3	2	4
5	5	3	4	5	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5
3	3	2	3	4	4
5	5	4	4	5	5
3	3	3	4	4	4
4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	3
5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	5
4	5	5	4	4	5

4	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5
3	3	4	3	5	5
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	3	4
4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5
5	4	4	3	4	4
5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4
5	4	5	3	5	5
5	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5
3	3	2	4	3	3
4	4	3	5	4	4
5	5	4	4	5	5
5	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	3	5
5	5	3	4	5	5
5	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4
5	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	5
4	3	4	3	5	4
5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5

5	4	4	3	5	4
---	---	---	---	---	---

BEBAN KERJA (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	3	4	4	24
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	5	5	4	4	4	26
5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	5	4	4	27
4	5	5	4	4	4	26
2	4	2	3	3	2	16
4	3	4	5	5	4	25
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	4	5	2	3	4	23
5	5	3	3	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	28
5	4	4	5	5	4	27
5	4	4	5	5	5	28
4	5	3	5	4	4	25
3	4	4	4	3	4	22
4	5	4	5	4	5	27
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	5	4	5	27
4	5	4	5	5	5	28
5	4	3	5	5	4	26
4	4	5	4	4	5	26
4	3	5	4	5	5	26
5	5	3	3	4	3	23

4	4	4	3	5	5	25
5	5	4	4	5	5	28
3	4	3	4	4	5	23
5	4	5	5	5	4	28
5	4	4	3	5	5	26
4	5	4	5	4	5	27
5	5	4	5	5	4	28
5	5	3	4	4	4	25
4	4	3	4	3	4	22
4	5	5	5	5	4	28
4	3	4	4	5	4	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	5	4	5	5	27
5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	4	5	5	28
5	5	4	5	4	4	27
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	4	5	5	28
3	5	5	4	4	4	25
5	4	5	5	4	4	27
4	5	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
5	4	4	5	4	4	26
4	4	5	5	5	5	28
3	5	5	5	4	5	27
5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	5	25
3	5	2	3	4	4	21
4	5	4	4	3	3	23
5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	4	4	5	27
5	4	5	5	5	4	28
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	4	4	5	28
4	4	5	4	4	3	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	5	3	5	25
4	4	5	5	5	5	28

5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	5	4	5	27
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	4	5	4	28
4	4	5	5	5	5	28

MOTIVASI KERJA (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	28
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	3	5	4	25
5	5	5	4	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	4	27
4	3	3	1	4	2	17
4	3	3	2	3	4	19
5	4	4	3	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
5	5	2	3	2	5	22
5	5	3	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
5	4	5	5	4	5	28
3	3	2	3	4	5	20
5	5	4	4	5	4	27
3	3	3	4	4	3	20
4	5	4	5	5	4	27
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	5	4	26
4	5	5	4	4	5	27

5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	5	5	4	27
4	5	5	4	4	5	27
5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	4	3	22
4	5	5	4	4	5	27
4	5	4	4	5	5	27
4	5	5	4	5	4	27
3	3	4	3	5	5	23
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	4	28
4	5	4	4	3	4	24
4	5	5	4	5	5	28
5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	4	4	5	27
5	3	5	5	5	4	27
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	4	4	5	27
5	4	4	3	4	3	23
5	5	4	5	5	5	29
5	4	5	5	5	4	28
5	3	5	5	5	5	28
5	4	5	4	4	5	27
5	5	4	5	4	5	28
4	4	5	4	4	5	26
5	4	5	3	5	4	26
5	5	4	4	5	3	26
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	4	5	4	27
5	4	4	5	4	4	26
3	3	2	4	3	3	18
4	4	3	5	4	4	24
5	5	4	4	5	5	28
5	3	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	4	3	5	26
5	5	3	4	5	4	26

5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	4	5	4	28
5	4	4	3	5	4	25
4	4	4	4	4	5	25
4	3	4	3	5	4	23
5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	4	5	5	27
5	4	4	3	5	4	25

KINERJA KARYAWAN (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	3	4	5	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	3	4	21
5	5	4	4	5	23
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
5	4	5	4	5	23
3	5	4	1	3	16
4	4	3	4	5	20
5	4	5	3	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	4	19
5	5	4	1	4	19
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	5	5	4	5	24
4	5	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
4	5	5	5	5	24
4	4	5	4	5	22

4	5	4	5	4	22
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	4	23
4	5	5	4	4	22
3	4	3	4	4	18
5	5	5	3	4	22
4	5	5	3	4	21
4	5	4	5	3	21
5	5	5	4	5	24
4	5	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
5	5	5	3	4	22
5	5	5	4	4	23
4	5	5	4	5	23
4	4	4	5	5	22
3	4	4	5	5	21
5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	24
5	5	5	3	5	23
5	4	5	5	4	23
3	4	4	4	4	19
5	5	4	4	5	23
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	4	21
4	5	4	5	5	23
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
4	4	4	5	4	21
3	3	4	4	3	17
3	5	5	4	4	21
4	5	5	5	4	23
5	5	5	3	5	23

5	5	4	4	4	22
3	5	4	5	4	21
4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24
5	4	5	3	4	21
4	5	5	4	4	22
5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	3	4	21

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	1	1.2	1.3	1.3
	3.00	4	4.9	5.0	6.3
	4.00	26	32.1	32.5	38.8
	5.00	49	60.5	61.3	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	1	1.2	1.3	1.3
	3.00	10	12.3	12.5	13.8
	4.00	33	40.7	41.3	55.0
	5.00	36	44.4	45.0	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	1	1.2	1.3	1.3
	2.00	3	3.7	3.8	5.0
	3.00	7	8.6	8.8	13.8
	4.00	32	39.5	40.0	53.8
	5.00	37	45.7	46.3	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	1	1.2	1.3	1.3
	2.00	1	1.2	1.3	2.5
	3.00	4	4.9	5.0	7.5
	4.00	34	42.0	42.5	50.0
	5.00	40	49.4	50.0	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	1	1.2	1.3	1.3
	2.00	1	1.2	1.3	2.5
	3.00	5	6.2	6.3	8.8
	4.00	35	43.2	43.8	52.5
	5.00	38	46.9	47.5	100.0
	Total	80	98.8	100.0	

Missing System	1	1.2	
Total	81	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	1	1.2	1.3	1.3
	3.00	3	3.7	3.8	5.0
	4.00	35	43.2	43.8	48.8
	5.00	41	50.6	51.2	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing System		1	1.2		
Total		81	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.3	1.3
	3.00	7	8.6	8.8	10.0
	4.00	35	43.2	43.8	53.8
	5.00	37	45.7	46.3	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing System		1	1.2		
Total		81	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.4	7.5	7.5
	4.00	37	45.7	46.3	53.8
	5.00	37	45.7	46.3	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing System		1	1.2		
Total		81	100.0		

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.3	1.3
	3.00	3	3.7	3.8	5.0
	4.00	39	48.1	48.8	53.8
	5.00	37	45.7	46.3	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.9	5.0	5.0
	4.00	26	32.1	32.5	37.5
	5.00	50	61.7	62.5	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.3	12.5	12.5
	4.00	34	42.0	42.5	55.0
	5.00	36	44.4	45.0	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.7	3.8	3.8
	3.00	7	8.6	8.8	12.5
	4.00	33	40.7	41.3	53.8
	5.00	37	45.7	46.3	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.3	1.3
	2.00	1	1.2	1.3	2.5
	3.00	10	12.3	12.5	15.0
	4.00	37	45.7	46.3	61.3
	5.00	31	38.3	38.8	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.3	1.3
	3.00	4	4.9	5.0	6.3
	4.00	34	42.0	42.5	48.8
	5.00	41	50.6	51.2	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.3	1.3
	3.00	5	6.2	6.3	7.5
	4.00	36	44.4	45.0	52.5
	5.00	38	46.9	47.5	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.6	8.8	8.8
	4.00	35	43.2	43.8	52.5
	5.00	38	46.9	47.5	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	32	39.5	40.0	42.5
	5.00	46	56.8	57.5	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5

	4.00	32	39.5	40.0	42.5
	5.00	46	56.8	57.5	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	10	12.3	12.5	15.0
	4.00	32	39.5	40.0	55.0
	5.00	36	44.4	45.0	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.7	3.8	3.8
	4.00	42	51.9	52.5	56.3
	5.00	35	43.2	43.8	100.0
	Total	80	98.8	100.0	
Missing	System	1	1.2		
Total		81	100.0		

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.4	7.5	7.5
	4.00	35	43.2	43.8	51.2
	5.00	39	48.1	48.8	100.0
	Total	80	98.8	100.0	

Missing System	1	1.2	
Total	81	100.0	

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.312**	.387**	.289**	.291**	.638**
Sig. (2-tailed)		.005	.000	.009	.009	.000
N	80	80	80	80	80	80
X1.2 Pearson Correlation	.312**	1	.308**	.385**	.130	.629**
Sig. (2-tailed)	.005		.005	.000	.250	.000
N	80	80	80	80	80	80
X1.3 Pearson Correlation	.387**	.308**	1	.466**	.407**	.778**
Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80
X1.4 Pearson Correlation	.289**	.385**	.466**	1	.242*	.734**
Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.031	.000
N	80	80	80	80	80	80
X1.5 Pearson Correlation	.291**	.130	.407**	.242*	1	.595**
Sig. (2-tailed)	.009	.250	.000	.031		.000
N	80	80	80	80	80	80
X1 Pearson Correlation	.638**	.629**	.778**	.734**	.595**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.142	.269*	.196	.334**	.139	.590**
Sig. (2-tailed)		.209	.016	.082	.002	.218	.000
N	80	80	80	80	80	80	80
X2.2 Pearson Correlation	.142	1	.005	.054	.010	.063	.323**
Sig. (2-tailed)	.209		.964	.634	.932	.577	.003
N	80	80	80	80	80	80	80

X2.3	Pearson Correlation	.269*	.005	1	.282*	.394**	.411**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.016	.964		.011	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.196	.054	.282*	1	.266*	.255*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.082	.634	.011		.017	.022	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.334**	.010	.394**	.266*	1	.405**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.932	.000	.017		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.139	.063	.411**	.255*	.405**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.218	.577	.000	.022	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.590**	.323**	.696**	.596**	.679**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.177	.426**	-.040	.264*	.193	.573**
	Sig. (2-tailed)		.117	.000	.727	.018	.086	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.177	1	.244*	-.107	.139	.434**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.117		.029	.346	.219	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.426**	.244*	1	.000	.261*	.141	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029		1.000	.019	.213	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	-.040	-.107	.000	1	.259*	.227*	.505**
	Sig. (2-tailed)	.727	.346	1.000		.020	.043	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	.264*	.139	.261*	.259*	1	.100	.587**
	Sig. (2-tailed)	.018	.219	.019	.020		.380	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3.6	Pearson Correlation	.193	.434**	.141	.227*	.100	1	.625**

	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.213	.043	.380		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	.573**	.499**	.564**	.505**	.587**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.355**	-.087	-.105	-.049	.448**
	Sig. (2-tailed)		.001	.441	.353	.667	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.355**	1	-.012	-.118	-.203	.491**
	Sig. (2-tailed)	.001		.919	.297	.071	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	-.087	-.012	1	.242*	-.007	.464**
	Sig. (2-tailed)	.441	.919		.030	.954	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	-.105	-.118	.242*	1	.096	.462**
	Sig. (2-tailed)	.353	.297	.030		.397	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y.5	Pearson Correlation	-.049	-.203	-.007	.096	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.667	.071	.954	.397		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.448**	.491**	.464**	.462**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	6

Reliability Statistics

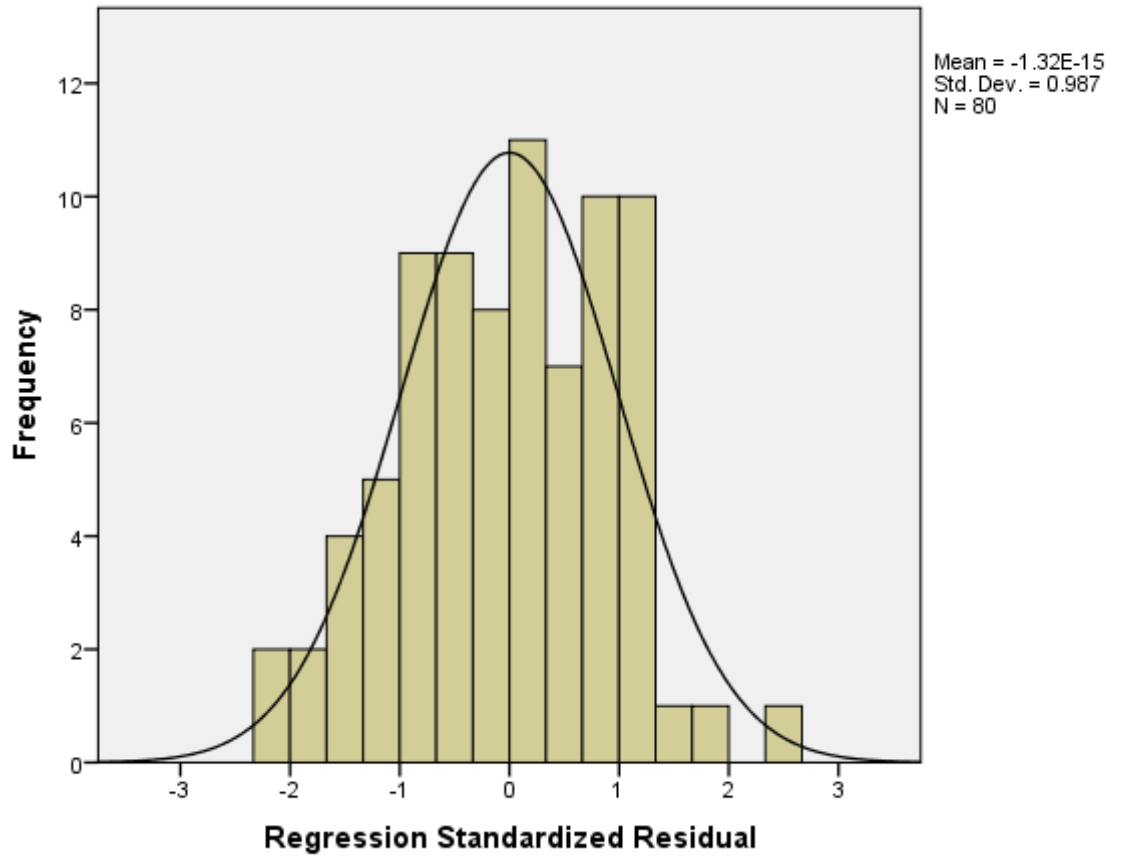
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	5

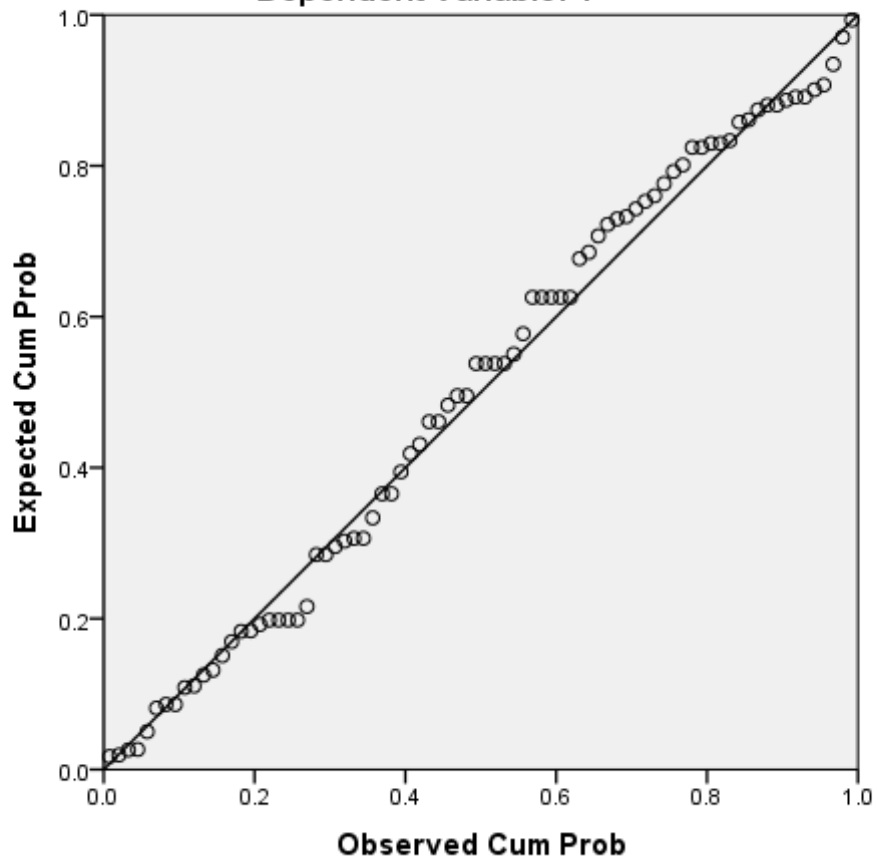
Histogram

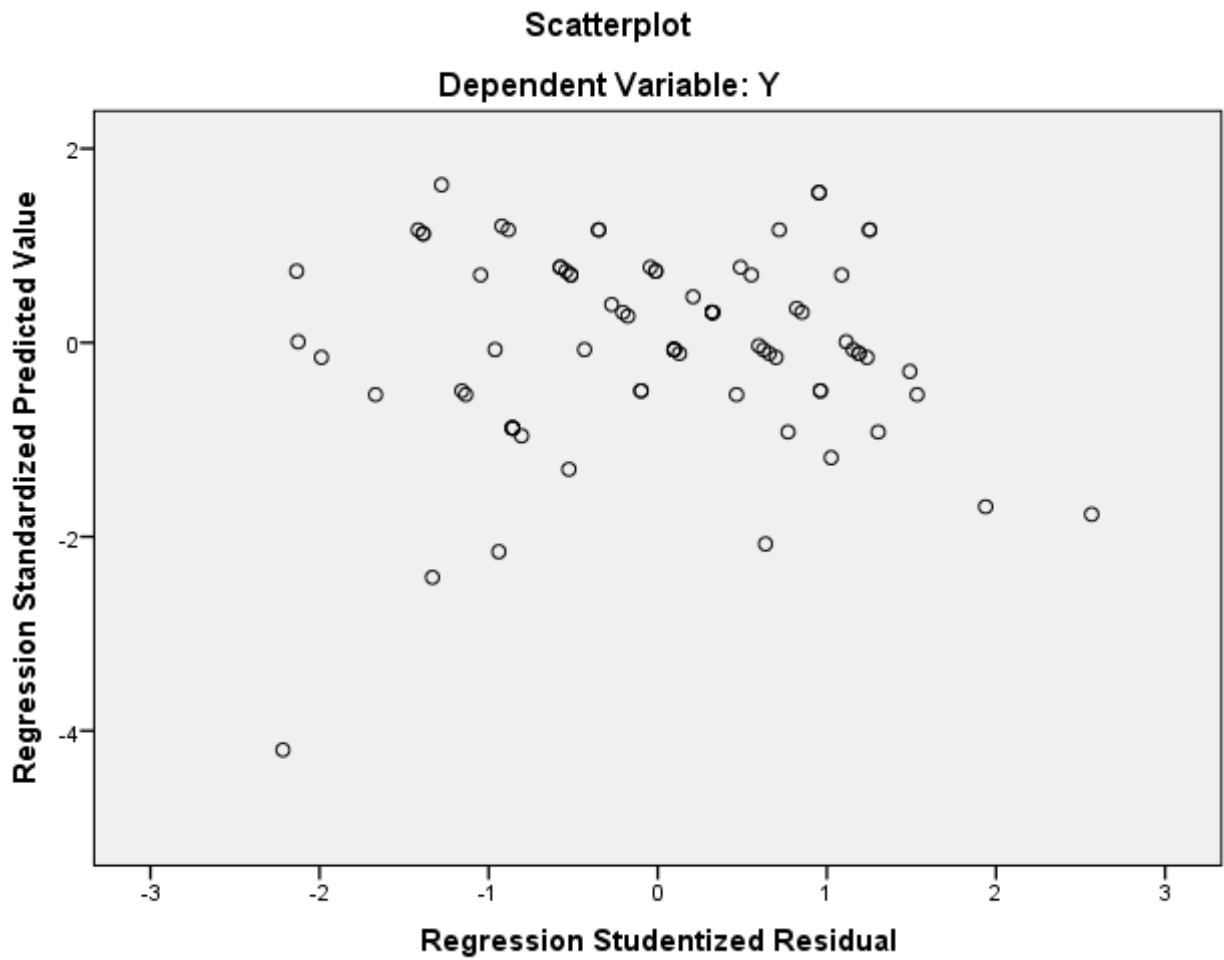
Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y





Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.503	4.690		5.225	.000		
	X1	.278	.199	.213	4.396	.007	.539	1.856
	X2	-.040	.162	-.036	4.246	.006	.588	1.700
	X3	.402	.229	-.236	6.756	.033	.694	1.440

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.993	2	87.497	24.186	.000 ^b
	Residual	278.557	77	3.618		
	Total	453.550	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.586	.570	1.90200	1.157

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2228/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/2/2022

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Anjani
NPM : 1805160189
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : Pokok permasalahan adalah bagaimana kondisi di dalam instansi pemerintah /perusahaan tentang faktor pendukung dari lingkungan kerja tersebut serta apa saja yg mempengaruhi nya didalam SDM.
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Kondusivitas Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Dalam Meningkatkan Karir Dan Produktivitas Kinerja
2. Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Dan Budaya Kerja Pegawai
3. Pengaruh Challenge Of Work Dan Human Resource Development Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Walikota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Putri Anjani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN


Nomor Agenda: 2228/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2022

Nama Mahasiswa : Putri Anjani
NPM : 1805160189
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 15/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Hanifah Jasin, SE, M.Si *21/2/2022*

Judul Disetujui**)

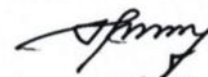
*Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Carsuhindo Siptekasa Medan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *22 Juli 2022*

Dosen Pembimbing


(HANIFAH JASIN, SE, M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



JMSU

Cerdas | Terpercaya

Surat Keputusan ini agar disebarluaskan
kepada seluruh dosen dan tanggapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2194 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 29 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Putri Anjani
N P M : 1805160189
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Carsurindo Siperkasa Medan

Dosen Pembimbing : Hanifah Jasin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 29 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 30 Dzulhijjah 1443 H
29 Juli 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa mengabaikan surat ini agar dibuktikan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2194 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 30 Dzulhijjah 1443 H
29 Juli 2022 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

PT Carsurindo siperkasa

Jln.Jalan Sumbawa 2 KIM II Mabar belawan

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Putri Anjani

Npm : 1805160189

Jurusan : Manajemen

Semester : VIII (Delapan)

Judul : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Carsurindo Siperkasa Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

NIDN: 0109086502

Tembusan :

I.Pertinggal





PT. CARSURINDO SIPERKASA

WOODEN PACKAGING TREATMENT
PROVIDER KEMASAN KAYU STANDARD ISPM# 15 - ID 001

SURAT BALASAN

No : 079/SB/CSP/VIII/2022

Lamp : -

Hal : **IZIN RISET**

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE,MM,M,Si

Di-Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raihan Balfas

Jabatan : HRD - Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : **Putri Anjani** NPM: **1805160189**

JURUSAN : **Manajemen**

Kami telah menyetujui dan memberikan izin kepada nama tersebut di atas untuk melaksanakan izin Riset di perusahaan kami, untuk Program Studi S1 dengan Judul **Pengaruh Komunikasi, Beban kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Carsurindo Siperkasa .**

Demikianlah Surat balasan ini kami sampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 4 Agustus 2022

PT. Carsurindo Siperkasa



Raihan Balfas
HRD - Manager

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : PUTRI ANJANI
N P M : 1805160189
Dosen Pembimbing : HANIFAH JASIN S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARBURINDO SIPERKASA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	DAFTAR ISI, LATAR BELAKANG MASALAH, BATASAN MASALAH, POPULASI DAN SAMPEL	5/7-2022	} 7
Bab 2			
Bab 3	UJI VALIDITAS		} 7
Daftar Pustaka	DAFTAR PUSTAKA		} 7
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC UNTUK DAPAT DILAKUKAN		} 22/7/2022

Medan, 2022

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Diketahui / Disetujui
Dosen Pembimbing

(Hanifah Jasin S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 13 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
rangkan bahwa :

N a m a : Putri Anjani
N .P.M. : 1805160189
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 20 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan.M.Basir Pasar 5 Marelan
JudulProposal :Pengaruh Komunikasi,Beban kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT.Carsurindo Siperkasa Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II	Kerangka konsep bentuk kotak oval bukan petak
Bab III
Lainnya	Daftar pustaka, wajib disertasi jurnal dosen umsu, dan dosen pembimbing min. 6
simpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Hanifah Jasin ,SE.,M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pemanding

Jasman Syarifuddin, SE, M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 13 Agustus 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Putri Anjani
N .P.M. : 1805160189
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 20 Juni 2000
Alamat Rumah : Jalan.M.Basir Pasar 5 Marelan
JudulProposal : Pengaruh Komunikasi, Beban kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Carsurindo Siperkasa Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Hanifah Jasin ,SE.,M.Si*

Medan, Sabtu, 13 Agustus 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Sekretaris


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Pemanding


Hanifah Jasin ,SE.,M.Si


Jasman Syarifuddin, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU

Integritas | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 3918/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 28 Rabiul Akhir 1444 H
23 November 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT Carsurindo siperkasa
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Putri Anjani**
N P M : **1805160189**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Carsurindo Siperkasa Medan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal





PT. CARSURENDO SIPERKASA

WOODEN PACKAGING TREATMENT
PROVIDER KEMASAN KAYU STANDARD ISPM# 15 - ED 001

SURAT SELESAI RISET & PENELITIAN

No : 081/CSP/RST/XI/2022

Lamp :-

Kepada Yth,

Dekan UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

H. JANURI,SE,MM,M.Si

Di-Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raihan Balfas

Jabatan : HRD - Manager

Menerangkan Bahwa :

Nama : Putri Anjani

NPM : 1805160189

Telah selesai melaksanakan Riset diperusahaan kami selama lebih kurang 90 hari kerja .

Demikianlah Surat ini kami sampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 23 November 2022

PT. CARSURENDO SIPERKASA



MEKAN

Raihan Balfas

HRD - Manager

Office :

Sumbawa II No 4 LOT 5 - B Kawasan Industri Medan II Mahar - Medan 20242

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data pribadi

Nama : Putri Anjani
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 20 Juni 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga negara : Indonesia
Alamat : Jln.M.Basir lingk.07 psr 5 medan marelان
Anak ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Subandi
Ibu : Sutiana
Alamat : Jalan.M.Basir lingk.07 psr 5 medan marelان

Pendidikan Formal

1. TK Dr.Wahidin Sudirohudoso Tamat Tahun 2006
2. SD Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo Tamat Tahun 2012
3. SMP PGRI 3 Medan Tamat tahun 2015
4. SMK Brigjend Katamso II Medan Tamat tahun 2018
5. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022

Medan,
November
2022

Putri Anjani