

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

CHALID HISBULLAH
NPM: 1305160786

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

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 Rabu, tanggal 07 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, mendiskusikan, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

- Nama : CHALID HISPULLAH
- NPM : 4305160786
- Program Studi : MANAJEMEN
- Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI MEDAN
- Keputusan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(MARTHA TIRTAYASA, Ir, M.M., Ph.D.)

Penguji II

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Pembimbing

(IR. ALRIDIWIRSYAH, M.M.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Ketua Panitia Ujian Sekretaris

(R. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, E.E., 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

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : CHALID HISBULLAH
NPM : 1305160786
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH MANDIRI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

IR. ALRIDWIRSAH, M.M.

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Chaid Hirsballah*
NPM : *1305160786*
Konsentrasi : *MSDM*
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/LESP)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *13* - *09* - 201*9*
Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Chalid Hisbullah
NPM : 1305160786
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/10/18	Draft Skripsi' diterima Abstrak, kata pengantar Daftar isi, Daftar tabel gambar		
	- latar belakang : hal yang komunikasi dan motivasi identifikasi masalah		komparasi
	- tempat penelitian (judul)?		
	- Bab II : teori dan pustaka		
	- Bab III : hipotesis		
	- Bab IV : tabel dan tabel		
	- latar belakang y' dibui tunda.		
15/10/18	puberla: kembali, latar belakang y' dibui tunda		

15/10/18

Pembimbing Skripsi

IR. AL RIDIWIRSAH, M.M.

Medan, Oktober 2018

Diketahui/Disetujui Oleh
Ketua Program Studi

JASMAN SYARIPUDDIN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Chalid Hisbullah. NPM. 130516086. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan dan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan yang berjumlah 45 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

Dari penelitian diperoleh kesimpulan yaitu jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri meningkat. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri meningkat. Jika komunikasi dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri meningkat.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ayahanda tercinta, Alm. Muhammad Effendy dan ibunda tercinta Yusraini yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP 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 Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ir. Alridiwirsyah, M.M., selaku Dosen Pembimbing karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Bapak/Ibu karyawan Bank Syariah Mandiri yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2019

Penulis

Chalid Hisbullah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	6
c. Penilaian Kinerja.....	7
d. Indikator Kinerja.....	8
2. Komunikasi.....	12
a. Pengertian Komunikasi	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	13
c. Hambatan-hambatan Komunikasi Efektif.....	15
d. Indikator Komunikasi	17

3. Motivasi	20
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
c. Tujuan Motivasi	22
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Definisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	26
Tabel III.2 Indikator Komunikasi	27
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja.....	27
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	28
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel IV.5. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel IV.6. Hasil Jawaban Responden Tentang Komunikasi (X1).....	44
Tabel IV.7. Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja (X2)	47
Tabel IV.8. Uji Multikolaritas.....	51
Tabel IV.9. Hasil Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.10. Hasil Uji t Variabel X1 Terhadap Y	54
Tabel IV.11. Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y	55
Tabel IV.12. Uji F.....	56
Tabel IV.13. Uji Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	24
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data.....	50
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. (Mangkunegara, 2007, hal. 67)

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. (Danim, 2008, hal. 253)

Menurut Moeheriono (2012: 95) sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan

bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat di nilai.

Komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari karyawan ke karyawan lain, dan akan efektif bila informasi yang diberikan dimengerti dan terdapat respon atau umpan balik (Nasution, 2011, hal. 45). Selain komunikasi, motivasi juga berkaitan dengan kinerja.

Robbins (2007, hal. 222), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi juga berkaitan dengan bagaimana sistem komunikasi dalam perusahaan, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan dimana mereka bekerja. Dengan terciptanya komunikasi dan motivasi karyawan yang maksimal, tentu saja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Berdasarkan survei pendahuluan di perusahaan maka ditemukan beberapa masalah yang terjadi yaitu tidak terjalin komunikasi yang baik antara pegawai satu dengan yang lain. Selain itu kurangnya motivasi pada karyawan juga mempengaruhi efektifitas pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pimpinan

perusahaan tidak mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada Bank Syariah Mandiri dengan judul “**Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah di kemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Tidak terjalin komunikasi yang baik antara pegawai satu dengan yang lain
2. Masih adanya penurunan motivasi kerja pada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya efektifitas pekerjaan
3. Kinerja sebagian karyawan belum maksimal, dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada kajian motivasi kerja dan komunikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan?
- b. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan?
- c. Apakah Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan.

2. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Memberi masukan yang berarti bagi Bank Syariah Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada hubungan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen personalia, setelah tenaga kerja direkrut, dipilih dan ditempatkan serta upaya untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan dalam hal kerja, maka tahap selanjutnya adalah melihat bagaimana kinerja dari para karyawan tersebut. Kegiatan tersebut merupakan hal yang paling penting, sebab ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah bagaimana kinerja atau produktivitas kinerja dari karyawan tersebut tercapai.

Menurut Danim (2008, hal. 253) kinerja karyawan adalah interaksi antara individu yang terbentuk dalam sebuah tim dengan memenuhi syarat dukungan, kerja sama, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, kesabaran, persahabatan, komitmen, keberanian, humor, antusiasme, kecocokan dan ketidak egoisan.

Mangkunegara (2007, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Russel (2012, hal. 397), mengatakan bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out put”.

Timpe (2012, hal. 47), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu”.

Menurut Wibowo (2010, hal 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal 67) kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibeikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksana.

Kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kinerja tidak dapat berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karna itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2007, hal 100) yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- 4) *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminologi dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
- 7) Nilai-nilai dominan yaitu ada sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan mengharapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.

- 8) Norma-norma yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang beberapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan pembuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Berikut penjelasannya:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitu (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untruk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang di harapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, di mana faktor dari motivasi didasari atas mentalyang dimiliki seseorang dalam menghadapi masalah pekerjaannya di mana sikap mental tersebut berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi pimpinan untuk mengevaluasi seberapa kinerja karyawan bekerja dalam suatu organisasi.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Mondy (2008, hal. 257) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau kelompok. Kegiatan penilaian itu penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Apabila dilakukan secara informal, pimpinan dapat bertemu dengan para anggota team untuk mendiskusikan kinerja karyawan pada periode tertentu dalam suasana rileks dan tidak kaku.

d. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2007, hal 102) bahwa, terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya peran sangat penting yaitu tujuan dan motif kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja, ketujuh indikator kinerja tersebut adalah:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana

kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang dikatakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5) Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan, dalam hal melakukan pekerjaan.

7) Peluang

Didalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

Dari tujuh indikator di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam suatu kinerja individu ataupun organisasi ingin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi ataupun individu tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standar agar tujuan dapat diselesaikan dan kapan kita sukses atau gagal harus memiliki umpan balik yang mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, agar bias mencapai tujuan. Selain itu organisasi harus memiliki alat atau sarana agar dalam melakukan suatu kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancar, serta organisasi harus memiliki karyawan yang kompetensi agar pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar serta memberikan motif yaitu alasan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

Mangkunegara (20134, hal. 68) mengemukakan indikator kinerja sesuatu yang dihitung dan diukur yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Kehandalan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

1). Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut, kualitas ini dilihat dari ketetapan kerja, ketelitian , keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2). Kuantitas Kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3). Kehandalan

Kehandalan dari seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4). Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut dengan karyawan lain.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi efektif bagi para manajer paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah untuk para manajer mencurahkan sebagai besar proporsi waktu mereka.

Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui posisinya dalam perusahaan, jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan. Menurut Richard (2006, hal. 272) komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh kedua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk mendisiplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku.

Menurut Joko Purwanto (2006, hal. 3) komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Sedangkan Hani Handoko (2007, hal. 272) “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi atau individu atau kelompok agar mendisiplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antara anggota dalam perusahaan. Namun terkadang belum menyadari betapa pentingnya komunikasi yang terputus. Hal ini mungkin terjadi sebagai akibat merasa dirinya paling penting.

Menurut Rivai (2009, hal. 428) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh:

- 1) Jabatan
- 2) Tempat
- 3) Alat komunikasi
- 4) Kepadatan kerja

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi diatas adalah sebagai berikut:

1) Jabatan

Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian juga bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya .

2) Tempat

Ruang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antar atasan dengan bawahan.

3) Alat komunikasi

Alat komunikasi sangat besar penengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam komunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat

sesungguhnya bukan penghalang lagi, karena telah ada komunikasi seperti *handphone*.

Menurut Dewi (2005, hal 15), faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yang efektif adalah:

1) Kreadibilitas dan daya tarik komunikator

Kreadibilitas komunikator menunjukkan bahwa pesan yang disampaikan dianggap benar dan dapat dipercaya, Kepercayaan yang tinggi terhadap komunikator akan menyebabkan kesediaan komunikasi untuk menerima pesan dan mengubah sikap sesuai dengan keinginan komunikator, selain muncul melalui kepercayaan, kreadibilitas juga bisa muncul melalui keahlian dan status sosial.

2) Kemampuan pesan untuk membangkitkan tanggapan

Suatu pesan akan menimbulkan reaksi dan umpan balik, apabila memenuhi kondisi seperti menggunakan lambing atau bahasa yang dipahami oleh komunikasi, menarik perhatian, dan mampu memahami kebutuhan pribadi komunikasi.

3) Kemampuan komunikasi untuk menerima dan memahami pesan.

Komunikasi akan berlangsung efektif dan efisien apabila komunikator memiliki kemampuan untuk memahami pesan, sadar akan kebutuhan dan kepentingannya, mampu mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya, serta secara fisik dan mental mampu menerima pesan.

c. Hambatan-hambatan Komunikasi Efektif

Komunikasi adalah vital, tetapi komunikasi sering tidak efektif dengan adanya kekuatan-kekuatan dari luar yang menghambatnya. Berikut ini akan diuraikan hambatan-hambatan komunikasi efektif tersebut. (Handoko, 2007, hal. 283) yaitu:

- 1) Hambatan-hambatan organisasional
- 2) Hambatan-hambatan antar pribadi

Berikut ini dijelaskan hambatan- hambatan komunikasi tersebut:

- 1) Hambatan-hambatan organisasional

Ada tiga (3) hambatan organisasional, yaitu:

- a) Tingkatan hirarki

Bila suatu organisasi tumbuh, strukturnya berkembang, akan menimbulkan berbagai masalah komunikasi. Karena berita harus melalui beberapa tingkatan (jenjang) tambahan yang memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai tempat tujuan dan cenderung menjadi berkurang ketepatannya. Berita yang mengalir ke atas atau ke bawah tingkatan-tingkatan organisasi akan melalui beberapa “filter”, dengan persepsi, motif, kebutuhan dan hubungannya sendiri. Setiap tingkatan dalam rantai komunikasi dapat menambah, mengurangi, merubah atau sama sekali berbeda dengan berita aslinya.

- b) Wewenang Manajerial

Tanpa wewenang untuk membuat keputusan tidak mungkin manajer dapat mencapai tujuan dengan efektif. Tetapi dilain pihak, pada kenyataannya bahwa seorang yang mengendalikan orang lain juga menimbulkan hambatan-

hambatan terhadap komunikasi. Banyak atasan merasa bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan berbagai masalah, kondisi atau hasil yang dapat membuat mereka tampak lemah.

c) Spesialisasi

Meskipun spesialisasi adalah prinsip dasar organisasi, tetapi juga menciptakan masalah-masalah komunikasi, di mana hal ini cenderung memisahkan orang-orang bahkan bila mereka hidup dalam dunia yang berbeda. Akhirnya dapat membuat sulit memahami dan mendorong terjadinya kesalahan-kesalahan.

2) Hambatan-hambatan antar pribadi

Manajerial masih akan menghadapi kemungkinan bahwa berita yang mereka kirimkan akan berubah atau menyimpang, bahkan bila hambatan-hambatan komunikasi organisasional tidak ada. Banyak kesalahan komunikasi disebabkan bahkan oleh faktor-faktor organisasi, tetapi oleh masalah-masalah ketidaksempurnaan manusia dan bahasa. Manajerial perlu memperhatikan hambatan-hambatan antar pribadi seperti:

- a) Persepsi selektif
- b) Status kedudukan komunikator
- c) Keadaan membela diri
- d) Pendengaran lemah
- e) Ketidaktepatan penggunaan bahasa

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007, hal. 150) rintangan atau hambatan dalam berkomunikasi adalah:

- 1) Rintangan pribadi
- 2) Rintangan fisik
- 3) Rintangan bahasa

Berikut ini penjelasannya:

1) Rintangan pribadi

Rintang pribadi yang dimaksud adalah hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

2) Rintangan fisik

Rintangan yang dimaksud adalah terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat penguat suara, SSB (*Single Side Band*) dan alat komunikasi lainnya.

3) Rintangan bahasa

Rintangan bahasa yang dimaksud adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Misalnya kata *otos*, *sender* orang Sunda dalam pesannya bermaksud menyatakan *otos* ini berarti sudah, sedangkan penerima orang Jawa menerima pesan tersebut dengan pengertian *otos* itu keras.

d. Indikator Komunikasi

Dalam melakukan komunikasi, adakalanya hasilnya tidak sesuai dengan apa yang anda harapkan. Dengan kata lain, komunikasi yang anda lakukan tidak efektif, tidak mencapai sasaran dengan baik. Menurut Purwanto (2006, hal 16 -17) indikator-indikator komunikasi yaitu:

- 1) Persepsi
- 2) Ketepatan
- 3) Kredibilitas
- 4) Pengendalian
- 5) Keharmonisan

Beberapa indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Persepsi

Seorang komunikator yang cerdas harus dapat memprediksi apakah pesan yang akan disampaikannya dapat diterima oleh komunikan atau tidak. Kemudian, audiens sebagai penerima pesan akan mengantisipasi bagaimana reaksi komunikator (pengirim pesan) dalam menyusun umpan balik, dengan tetap melakukan penyesuaian untuk menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi tersebut.

- 2) Ketetapan

Secara umum, audiens mempunyai suatu kerangka berfikir yang jelas. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, seorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka. Apabila hal itu diabaikan, yang muncul adalah kesalahan komunikasi.

- 3) Kredibilitas

Dalam komunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimisme yang tinggi bahwa audiensnya adalah orang-orang dipercaya. Demikian pula, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan bahwa substansi atau inti pesan yang ingin disampaikan kepada pihak lain benar-benar akurat dan dapat

dipertanggungjawabkan. Di samping itu, komunikator juga harus memahami dengan baik apa maksud dan tujuan penyampain suatu pesan tersebut.

4) Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens bergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.

5) Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya. Seorang komunikator yang baik juga akan menghormati dan berhasil memberi kesan yang baik kepada audiensnya.

Menurut Husein Umar (2004, hal. 26-27) indikator komunikasi adalah:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kesamaan

Komunikasi akan menjadi efektif apabila terjadi pemahaman yang sama pihak lain terangsang untuk berfikir efektif atau melakukan sesuatu. Jadi komunikasi dengan komunikasi yang efektif bukanlah hal yang sama.

Kemampuan untuk berkomunikasi yang efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kerah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian motivasi antara lain:

Menurut Gipson dan Kadarisma (2012, hal. 275) bahwa motivasi adalah yang mengurangi tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan berindak. Menurut Hasibuan (2007: 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Rivai (2009: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Robbins (2007: 96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Wibowo (2013: 96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Ardana (2008: 31) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- 1) Karakteristik Individu
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompetensi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang telah diuraikan. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.
- 2) Faktor-faktor pekerjaan
 - a. Gaji dan benefit yang diterima.
 - b. Kebijakan-kebijakan perusahaan.

- c. Supervisi
- d. Hubungan antar manusia
- e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja lingkungan fisik.
- f. Budaya organisasi.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2012: 198) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

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

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Ridwan (2006, hal. 66) yaitu:

- 1) Upah gaji yang layak
Yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- 2) Pemberian Insentif
Yang diukur melalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan harga diri
Yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani
Yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi
Yaitu diukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.
- 6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.
Dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui posisinya dalam perusahaan. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan. Menurut Richard (2006, hal. 272) komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh kedua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk mendisiplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku.

Menurut Joko Purwanto (2006, hal. 3) komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.



Gambar II.1
Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. (Siswanto, 2010, hal. 119)

Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah (2011), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

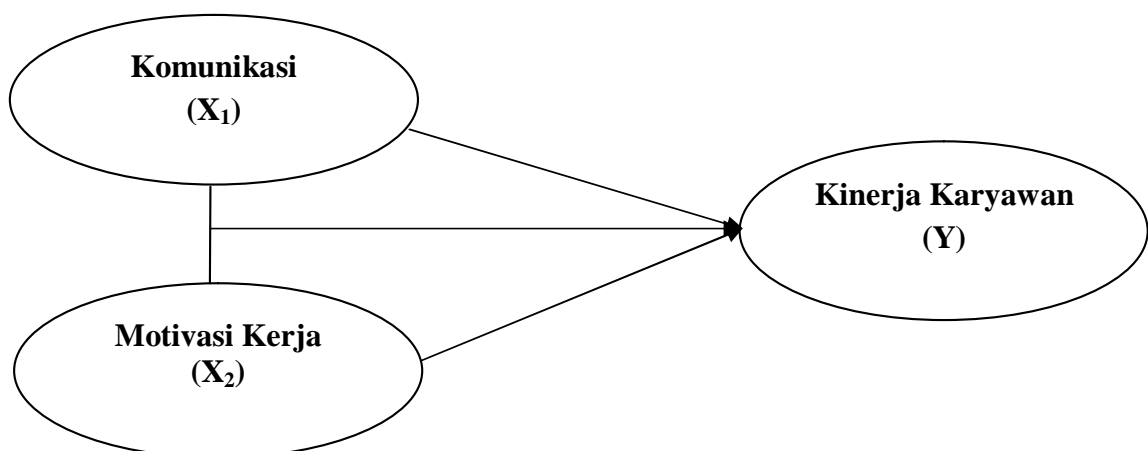


Gambar II.2
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penanganan komunikasi dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah (2011), bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relavan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan. Sujarweni (2014, hal. 62)

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1: Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Tujuan
2	Standar
3	Umpan Balik
4	Alat atau Sarana
5	Persaingan
6	Motif
7	Peluang

Wibowo (2007, hal 102)

2. Komunikasi (X1)

Menurut Joko (2006, hal. 3) komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Tabel III-2

Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Persepsi
2	Ketepatan
3	Kredibilitas
4	Pengendalian
5	Keharmonisan

Purwanto (2006, hal 16)

3. Motivasi Kerja (X2)

Robbins (2007: 96) mendefenisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Tabel III-3

Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Upah/gaji yang layak
2	Pemberian Insentif
3	Mempertahankan harga diri
4	Memenuhi kebutuhan rohani
5	Memenuhi kebutuhan partisipasi
6	menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai

Ridwan (2006 hal 66)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian: Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Medan yang beralamat di Pulo Brayan.

Waktu Penelitian: Pada Bulan Juli 2018 sampai dengan Oktober n2018.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini:

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan data						■	■									
6	Penulisan Skripsi							■	■	■							
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
8	Acc Skripsi														■	■	
9	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2004: 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi (2013 hal 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang– bidang kerja dan sejarah organisasi.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pertanyaan komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri.

Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III-6
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber Juliandi dan Irfan(2013:73)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Bank Syariah Mandiri.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan maasing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.

Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (200:276)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007:124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai $> 0,60$, Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,60$ maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data-data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan sebagai berikut

1. Regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi Kerja

e = Error

2. Asumsi klasik

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

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak

melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembenyukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan *Variance Infation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

a. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heteroskedasitas varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{1 - r^2}$$

Keterangan:

- t = Nilai t hitung
 Rxy = Korelasi xy yang ditemukan
 n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
 b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
 b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) (n - \sqrt{1})}$$

Keterangan:

- R² = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y
 $H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sugiono, 2012, hal. 277)

Dimana:

D = Determinasi

R_2 = Nilai korelasi berganda.

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel X_1 , 20 pernyataan untuk variabel X_2 dan 19 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah komunikasi, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 45 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel komunikasi, variabel motivasi kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat lebih banyak perempuan yaitu 24 orang (53,3%) perempuan dan disusul 21 orang (46,7%) laki-laki,.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	8	20.0	20.0	20.0
	25-35 tahun	14	30.0	30.0	50.0
	35-50 tahun	23	50.0	50.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden lebih banyak berusia 35-50 tahun (50%) dan paling sedikit berusia 17-24 tahun (20%).

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	26.7	26.7	26.7
	D1-D3	18	40.0	40.0	66.7
	S1-S2	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden paling banyak pendidikannya D1-D3 (40%) dan paling sedikit pendidikannya SMA (12%).

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53,33%	13	28,89%	5	11,11%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
2	25	55,56%	10	22,22%	8	17,78%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
3	24	53,33%	9	20,00%	9	20,00%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
4	27	60,00%	9	20,00%	6	13,33%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
5	24	53,33%	11	24,44%	8	17,78%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
6	29	64,44%	9	20,00%	6	13,33%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
7	22	48,89%	12	26,67%	6	13,33%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
8	29	64,44%	10	22,22%	6	13,33%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%
9	24	53,33%	8	17,78%	10	22,22%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
10	21	46,67%	11	24,44%	10	22,22%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%

11	27	60,00%	12	26,67%	4	8,89%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
12	22	48,89%	11	24,44%	9	20,00%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
13	29	64,44%	10	22,22%	5	11,11%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
14	15	33,33%	20	44,44%	8	17,78%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
15	27	60,00%	7	15,56%	9	20,00%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
16	14	31,11%	12	26,67%	16	35,56%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
17	26	57,78%	9	20,00%	9	20,00%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
18	14	31,11%	19	42,22%	8	17,78%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
19	27	60,00%	8	17,78%	8	17,78%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 53,33%.
2. Jawaban responden tentang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 55,56%.
3. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan jam kerja, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 53,33%.
4. Jawaban responden tentang mempunyai standar dalam pencapaian target, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 60%.
5. Jawaban responden tentang menerima kritik dan saran atas hasil kerja, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 53,33%.
6. Jawaban responden tentang dapat mengerjakan pekerjaan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak umpan balik dari atasan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 64,44%.
7. Jawaban responden tentang memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 48,89%.

8. Jawaban responden tentang fasilitas kerja yang memadai, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 64,44%.
9. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang efektif, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 53,33%.
10. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 46,67%.
11. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 60%.
12. Jawaban responden tentang memiliki ide kreatif dalam melaksanakan tugas, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 48,89%.
13. Jawaban responden tentang fokus dalam bekerja walaupun tidak ada atasan diperusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 64,44%.
14. Jawaban responden tentang bekerja keras demi kenaikan jabatan, responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju sebesar 44,44%.
15. Jawaban responden tentang bekerja keras untuk mendapatkan bonus, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 60%.
16. Jawaban responden tentang bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan, responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju sebesar 35,56%.

17. Jawaban responden tentang mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja , responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 57,78%.

18. Jawaban responden tentang mendapatkan perhatian lebih dari atasan, responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju sebesar 42,22%.

19. Jawaban responden tentang mendapatkan prioritas yang lebih tinggi, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 60%.

b. Variabel Komunikasi (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel komunikasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Komunikasi (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	48,89%	11	24,44%	8	17,78%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
2	23	51,11%	10	22,22%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
3	21	46,67%	9	20,00%	11	24,44%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
4	22	48,89%	8	17,78%	12	26,67%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
5	23	51,11%	10	22,22%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
6	22	48,89%	10	22,22%	11	24,44%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
7	20	44,44%	11	24,44%	9	20,00%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
8	27	60,00%	9	20,00%	9	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%
9	19	42,22%	8	17,78%	14	31,11%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
10	23	51,11%	12	26,67%	9	20,00%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
11	24	53,33%	7	15,56%	10	22,22%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
12	22	48,89%	11	24,44%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
13	16	35,56%	12	26,67%	12	26,67%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
14	18	40,00%	9	20,00%	15	33,33%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan komunikasi, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 48,89%.
2. Jawaban responden tentang bapak/ibu harus hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
3. Jawaban responden tentang bapak/ibu harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 46,67%.
4. Jawaban responden tentang beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 48,89%.
5. Jawaban responden tentang bapak/ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
6. Jawaban responden tentang balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 48,89%.
7. Jawaban responden tentang adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 44,44%.
8. Jawaban responden tentang pemimpin yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan

tugas dan pekerjaan tepat waktu, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 60%.

9. Jawaban responden tentang keteladanan pemimpin diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 42,22%.
10. Jawaban responden tentang adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk disiplin, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
11. Jawaban responden tentang bapak/ibu harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 53,33%.
12. Jawaban responden tentang penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 48,89%.
13. Jawaban responden tentang peraturan yang ditetapkan menjadikan bapak/ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 35,56%.
14. Jawaban responden tentang keharmonisan hubungan antar karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik ditempat anda bekerja, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 40%.

c. Variabel Motivasi kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi kerja (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53,33%	10	22,22%	7	15,56%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
2	23	51,11%	9	20,00%	12	26,67%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
3	23	51,11%	7	15,56%	11	24,44%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
4	24	53,33%	8	17,78%	11	24,44%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
5	23	51,11%	8	17,78%	12	26,67%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
6	21	46,67%	10	22,22%	13	28,89%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
7	23	51,11%	8	17,78%	10	22,22%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
8	28	62,22%	7	15,56%	10	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%
9	19	42,22%	8	17,78%	14	31,11%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
10	25	55,56%	10	22,22%	9	20,00%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
11	24	53,33%	9	20,00%	9	20,00%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
12	23	51,11%	11	24,44%	9	20,00%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
13	21	46,67%	12	26,67%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
14	25	55,56%	10	22,22%	9	20,00%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
15	21	46,67%	9	20,00%	12	26,67%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
16	23	51,11%	11	24,44%	8	17,78%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
17	19	42,22%	13	28,89%	12	26,67%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
18	21	46,67%	12	26,67%	9	20,00%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
19	21	46,67%	11	24,44%	11	24,44%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
20	19	42,22%	11	24,44%	14	31,11%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 53,33%.

2. Jawaban responden tentang berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
3. Jawaban responden tentang hasil kerja memenuhi standar di perusahaan , responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
4. Jawaban responden tentang jaminan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 53,33%.
5. Jawaban responden tentang tersedianya jaminan di hari tua, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
6. Jawaban responden tentang tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 46,67%.
7. Jawaban responden tentang berusaha mencapai prestasi sesuai dengan cita-cita, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
8. Jawaban responden tentang dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 62,22%.
9. Jawaban responden tentang merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 42,22%.
10. Jawaban responden tentang pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 55,56%.

11. Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 53,33%.
12. Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
13. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 46,67%.
14. Jawaban responden tentang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 55,56%.
15. Jawaban responden tentang loyalitas tinggi dalam melakukan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 46,67%.
16. Jawaban responden tentang tidak memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 51,11%.
17. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja guna hasil kerja yang lebih baik, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 42,22%.
18. Jawaban responden tentang diterima dengan baik oleh rekan kerja diperusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 46,67%.
19. Jawaban responden tentang hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mendukung kelancaran pekerjaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 46,67%.

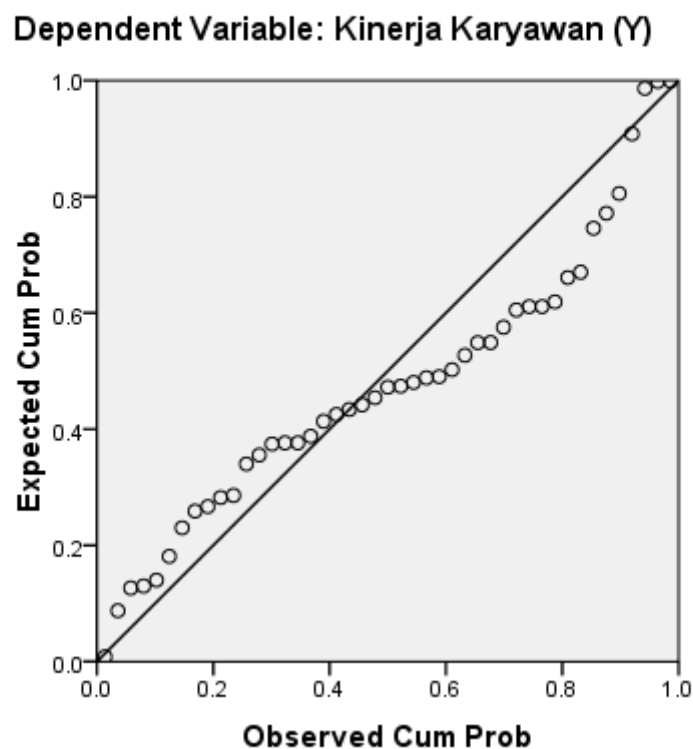
20. Jawaban responden tentang memanfaatkan waktu dan kesempatan dengan baik, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 42,22%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Komunikasi (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Motivasi Kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

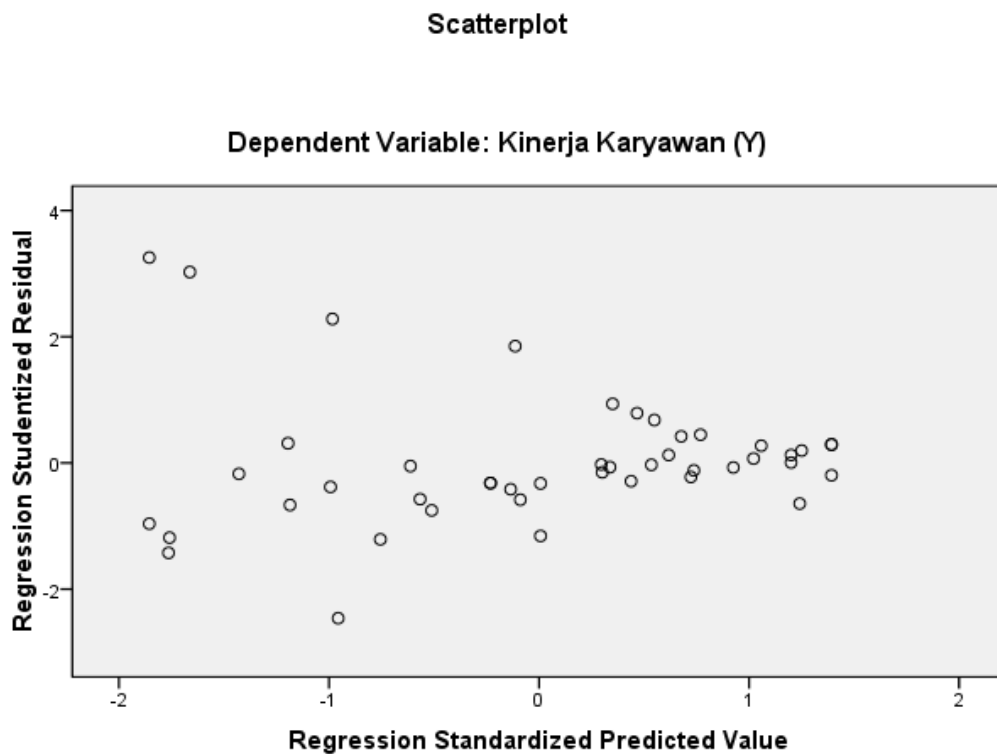
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,0$ atau nilai VIF > 0 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0 , atau nilai VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu

pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Komunikasi (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Motivasi Kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 23,003 + 0,433 X_1 + 0,393 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel komunikasi dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien komunikasi memberikan nilai sebesar 0,433 yang berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,393 yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Komunikasi (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Motivasi Kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,301$$

$$t_{tabel} = 2,017$$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2). Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Komunikasi (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Motivasi Kerja (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,267$$

$$t_{tabel} = 2,017$$

Kriteria pengambilan keputusan (Juliandi, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3232.502	2	1616.251	22.304	.000 ^a
	Residual	3043.498	42	72.464		
	Total	6276.000	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 22,304$$

$$F_{tabel} = 4,033$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 4,033$, Nilai 22,304 lebih besar dari 4,033 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.492	8.51259	1.800

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Komunikasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,515. Hal ini berarti 51,5% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu komunikasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂). Sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (komunikasi dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007 : 147) Komunikasi juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustriawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y),

artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komunikasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009 : 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja, karena motivasi kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 4,033$, Nilai 22,304 lebih besar dari 4,033 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila komunikasi dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,515 atau 51,5% menunjukkan sekitar 51,5% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (komunikasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika komunikasi (X_1) dan motivasi kerja

(X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,017)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,017 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 4,033$, Nilai 22,304 lebih besar dari 4,033 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Bank Syariah Mandiri meningkatkan motivasi kerja dengan cara melakukan apresiasi, memberikan pengakuan, dan memberikan kompensasi atas kinerja karyawan.
2. Sebaiknya Bank Syariah Mandiri meningkatkan selalu memperhatikan komunikasi karyawan dengan cara menciptakan hubungan antara sesama karyawan yang harmonis.
3. Sebaiknya Bank Syariah Mandiri meningkatkan komunikasi dan motivasi kerja sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerja pada Bank Syariah Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Sebagai Variabel Intervening pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14 (1), hal. 25-38.
- Juliandi Azuar dan Irfan (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Evawati. (2009). “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Tangerang“ *Jurnal Ilmiah*
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Bandung Bumi Aksara.
- Jufrizen. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen 1 (1)*, 27-34.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 1 (1)*, 405-424.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi* Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Umar. Husein 2004 *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.