

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**MUHAMMAD IMAM BASKORO**  
**NPM 1305160895**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

### **Muhammad Imam Baskoro , NPM 1305160895: Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan**

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Medan, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode *sampling slovin* dimana jumlah semua populasi diambil sebahagian menjadi 101 sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 3,089 lebih besar dari t table yaitu 1,984 dan juga karena probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .. dan juga menunjukkan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 4,699 lebih besar dari t table yaitu 1,984 probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan dari nilai determinasi yg bernilia 0,321 atau 32,1%

*Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi Dan Kinerja*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikumWr.Wb*

Puji syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah SWT supaya disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya atas keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dorongan, semangat, bimbingan, petunjuk, nasehat dan kerjasama dari berbagai pihak, yaitu kepada :

1. Kedua orang tua Bapak & Mamak atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada saya sehingga dapat memberikan dampak baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si selaku Sekretariat Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak M. Elfi Azhar, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Andriani, S.E., M.Si selaku dosen PA yang telah mengarahkan dan membimbing saya untuk melanjutkan membuat skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kawan – kawan saya Try Handoko, Abdul Azis Hsb yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini akan membawa manfaat bagi kita semua dan bagi penulis khususnya. Amin.

*Wassalamu'alaikumWr.Wb*

Medan, Oktober 2017

Penulis ,

Muhammad Imam Baskoro

## DAFTAR ISI

### HALAMAN

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	6
c. Manfaat Kinerja .....	9
d. Indikator Kinerja.....	10
2. Motivasi.....	11
a. Pengertian Motivasi .....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	12
c. Jenis – jenis Motivasi Kerja.....	13
d. Indikator-indikator Motivasi.....	14

3. Komunikasi .....	15
a. Pengertian Komunikasi .....	15
b. Bentuk-bentuk Komunikasi.....	16
c. Indikator-indikator Komunikasi .....	18
B. Kerangka Konseptual.....	18
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	19
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kominikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	20
C. Hipotesis .....	21

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Definisi Operasional Variabel.....	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
1. Kuesioner.....	26
a. Uji Validitas.....	27
b. Uji Reliabilitas Instrumen .....	30
F. Teknik Analisis Data .....	32
1. Metode Regresi Linear Berganda .....	32
2. Asumsi Klasik.....	32
a. Uji Normalitas.....	32
b. Uji Multikolinearitas .....	33

c. Uji Heteroskedastisitas .....	33
3. Pengujian Hipotesis .....	34
a. Uji t.....	34
b. Uji F.....	35
4. Koefisien Determinasi (R-Square) .....	36

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	38
1. Identitas responden .....	38
2. Karakteristik responden .....	40
B. Analisis Data .....	44
1. Uji asumsi klasik.....	44
a. Normalitas .....	44
b. Multikolinieritas.....	45
c. Heterokedastisitas .....	46
2. Pengujian Hipotesis .....	47
a. Analisis Regresi Linear Berganda .....	47
b. Uji secara parsial ( uji t ) .....	48
c. Uji f .....	51
d. Uji Determinasi.....	53
C. Pembahasan .....	54

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	56

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	23
Table III.2 Indikator Motivasi Kerja .....	23
Tabel III.3 Indikator Komunikasi .....	24
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	25
Tabel III.5 Skala Likert.....	26
Tabel III.6 Hasil Uji Motivasi .....	28
Tabel III.7 Hasil Uji Komunikasi.....	29
Tabel III.8 Hasil Uji Kinerja .....	30
Tabel III.9 Hasil Uji Kinerja .....	31
Tabel IV.1 Usia .....	38
Tabel IV.2 Jenis Kelamin .....	39
Tabel IV.3 Pendidikan .....	39
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden .....	40
Tabel IV.5 Pernyataan Variabel Motivasi (X1).....	41
Tabel IV.6 Pernyataan Variabel Komunikasi (X2) .....	42
Tabel IV.7 Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan .....	42
Tabel IV.8 Coefficients.....	46
Tabel IV.9 Coefficients.....	48
Tabel IV.10 Coefficients.....	49
Tabel IV.11 ANOVA .....	51
Tabel IV.12 Model Summary .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian .....	19
Gambar II.2 Paradigma Penelitian .....	20
Gambar II.3 Paradigma Penelitian .....	21
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	35
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	36
Gambar IV.1 Normalitas.....	45
Gambar IV.2 Scatterplot.....	47
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	50
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. .....	51
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	53

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. (Tampi, 2014, hal 2)

Kinerja atau prestasi kerja seorang pada dasarnya adalah hasil kerja seorang selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar , target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, motivasi, kesempatan, dan komunikasi. kesempatan kinerja adalah tingkat- tingkat kinerja yang tinggi sebagian besar merupakan fungsi yang tiadanya rintangan- rintangan pengendalian pengendali pegawai itu.(Noor, 2013, hal 272)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu

dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012, hal.67)

Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar hal itu dapat terwujud kinerja yang baik karyawan maka dibutuhkan suatu komunikasi yang baik yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja menjadi baik dan meningkat. Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah karyawan belum mampu meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Faktor motivasi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja. Untuk menghasilkan motivasi yang baik perlu adanya komunikasi yang dilakukan oleh karyawan, sehingga semangat dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja. Fenomena yang

berkaitan dengan motivasi adalah kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan.

Disamping faktor motivasi, Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Secara umum, komunikasi dapat diartikan sebagai proses mengirimkan dan menyampaikan pesan untuk mencapai pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif terjadi apabila individu mencapai pemahaman bersama, merangsang pihak lain melakukan tindakan dan mendorong orang untuk berpikir dengan cara baru. Komunikasi merupakan suatu proses yang menghubungkan satu bagian dengan bagian lainnya dalam kehidupan. Dimana pelaku komunikasi dengan demikian kan melakukan empat tindakan : membentuk, menyampaikan, menerima, dan mengolah pesan. Komunikasi dalam organisasi berfungsi memberikan informasi dimana melalui komunikasi perusahaan dapat pamemperhatikan tingkat kinerja melalui peningkatan komunikasi. Fenomena yang berkaitan dengan komunikasi adalah komunikasi antar sesama karyawan mengalami hambatan yang membuat kinerja karyawan menurun. (Noor, 2013, hal 207)

#### **A. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Medan adalah sebagai berikut :

1. Atasan yang belum mampu memberikan motivasi yang dapat membangun semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Masih ada karyawan yang kurang keterbukaan sikap jujur, rendah hati dan adil di dalam menerima pendapat orang lain
3. Masih adanya karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut belum mencapai target yang diinginkan perusahaan.

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada variabel Kinerja, Motivasi kerja, dan Komunikasi. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Medan

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan?
- b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan?
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan?

## **C. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan

### **2. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penulis mengadakan penelitian ini adalah :

#### a. Manfaat Teoritis

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

#### b. Manfaat Praktis

Dapat memberi masukan yang berarti bagi PDAM Tirtanadi Medan yang berkaitan dengan komunikasi dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

#### c. Manfaat Penelitian lain

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

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (Noor, 2013, hal 270)

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota- anggotanya. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal. (Fendy, 2013, hal 142)

###### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Dalam praktik tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pimpinan harus terlebih



dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Kasmir, 2016, hal 189)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidak seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

2) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya pihak perusahaan, maka karyawan tersebut akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

4) Budaya

Budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. (Kasmir, 2016, hal 189)

#### 5) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 7) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### 8) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 9) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya. (Kasmir,2016, hal 189)

10) Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

11) Loyalitas Kerja

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Komunikasi

Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh. (Kasmir,2016, hal 189)

**c. Manfaat Kinerja**

Manfaat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman objektif atas prestasi pelaksana yan telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.

- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan atasan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Mengunjukkan peningkatan yang dilakukan.
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi. (Uha, 2013, hal 235)

#### **d. Indikator kinerja**

Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

##### 1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

##### 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

##### 3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

#### 4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan. (Tampi, 2014, hal 6)

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pengaruh motivasi Kinerja dantenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Kusuma, 2016 hal 2).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat pekerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini dapat dikatakan sebagai faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang, yang meliputi :

- 1) Faktor Intrinsik
  - a) Prestasi (*Achievement*)
  - b) Pengakuan (*Recognition*)
  - c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
  - d) Tanggung jawab (*Responsibility*)

- e) Pengembangan potensi individu (*Advancement*)
- 2) Faktor Ekstrinsik (*Faktor Higienis*) meliputi :
  - a) Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
  - b) Kondisi kerja (*Working Condition*)
  - c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy and Administrator*)
  - d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
  - e) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*) (Kusuma, 2016, hal 3)

### c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- 1) Motivasi Positif, Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:
  - a) Material Incentive, Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.
  - b) Non Material Incentive, Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

- 2) Motivasi Negatif, Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. (Kusuma, 2016, hal 3)

#### **d. Indikator-indikator Motivasi**

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :

- a) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.



- c) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. ( Hasibuan, 2008, hal. 123)

### **3. Komunikasi**

#### **a. Pengertian komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses yang menghubungkan satu bagian dengan bagian lainnya dalam kehidupan. Di mana setiap pelaku komunikasi dengan demikian akan melakukan empat tindakan: membentuk, menyampaikan, menerima, dan mengolah pesan. (Noor, 2013, hal 210)

Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. (Cangara, 2014, hal 22)

## **b. Bentuk-Bentuk Komunikasi**

Berdasarkan bidang yang dimaksud dengan bidang adalah bidang kehidupan manusia, dimana diantara jenis kehidupan yang satu dengan jenis kehidupan yang lain. Berdasarkan bidangnya komunikasi meliputi jenis-jenis sebagai berikut :

### 1) Jenis- jenis Komunikasi

- a) Komunikasi sosial
- b) Komunikasi organisasi/manajemen
- c) Komunikasi bisnis
- d) Komunikasi politik
- e) Komunikasi internasional
- f) Komunikasi antar budaya
- g) Komunikasi pembangunan
- h) Komunikasi tradisional

### 2) Ditinjau dari sifatnya komunikasi diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Komunikasi verbal
- b) Komunikasi lisan
- c) Komunikasi tulisan
- d) Komunikasi non verbal
- e) Komunikasi tubuh
- f) Komunikasi gambardan lain lain.

### 3) Dilihat berdasarkan tujuannya adalah sebagai berikut :

- a) Mengubah sikap
- b) Mengubah opini/ pendapat/ pandangan

- c) Mengubah perilaku
  - d) Mengubah masyarakat
- 4) Berdasarkan fungsi komunikasi adalah sebagai berikut :
- a) Menginformasikan
  - b) Mendidik
  - c) Menghibur
  - d) Mempengaruhi
- 5) Ada beberapa bentuk komunikasi yang perlu diketahui untuk mendukung kegiatan organisasi, yaitu:
- a) Komunikasi intrapersonal adalah komunikasi yang berlangsung pada diri sendiri
  - b) Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung pada orang lain atau bisa disebut juga dengan komunikasi kelompok
  - c) Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang berlangsung dengan kelompok orang yang jumlahnya lebih dari dua orang
  - d) Komunikasi massa adalah komunikasi yang dilakukan melalui media massa. ( Rahmanto, 2004, hal 60 )

### c. Indikator-Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

1) Keterbukaan (*openness*)

Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

2) Empati (*empathy*)

Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

3) Dukungan (*support*)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

4) Rasa positif (*positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5) Kesamaan (*equality*)

Yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

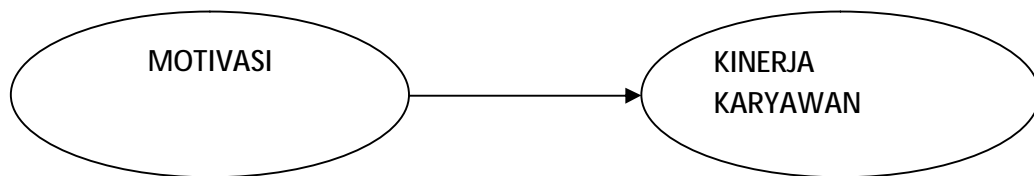
(Usman,2013, hal.6)

## B. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasai oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai

sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. ada hubungan positif antara motivasi berprestasi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggitingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. ( Hariyandi , 2014, hal.135)



Gambar II.1

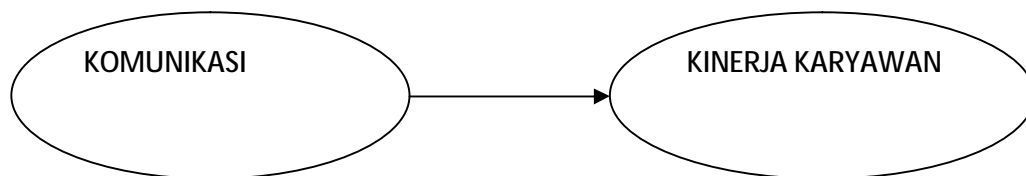
Paradigma Penelitian

Sumber : Hariyandi (2014, hal.135)

## 2. Pengaruh Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi yang dilakukan bertujuan untuk memberi tahu (*informative*) dan mengubah sikap (*persuasive*). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan untuk menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (*attitude*), pendapat

(*opinion*), atau perilaku (*behavior*). Dalam rangka peningkatan kinerja yang diinginkan, seorang pimpinan melakukan komunikasi mengenai targettarget kerja yang ingin dicapai. Ketika karyawan mengalami kesulitan dan membutuhkan petunjuk dari atasan, karyawan juga melakukan komunikasi dengan atasannya. Semua komunikasi dalam pelaksanaan kerja ini ditunjukkan agar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik. (Hariyandi , 2014, hal.138)



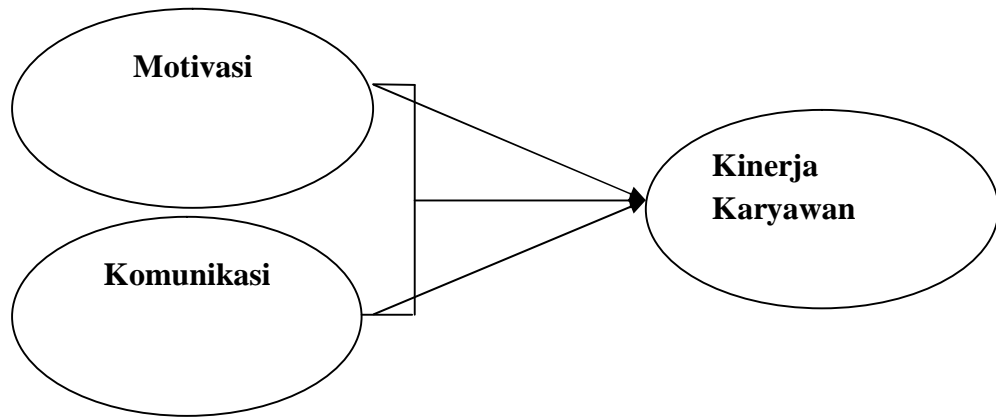
Gambar II.2

Paradigma Penelitian

Sumber : Hariyandi (2014, hal.138)

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan**

Dan jika motivasi di berikan secara menarik maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai, dan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang baik dapat melancarkan kinerja karyawan sehingga tidak terjadi kesalah pahaman, baik antar karyawan maupun dengan pemimpin Dengan dilaksanakan komunikasi dan motivasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Rachim, 2014, hal. 390)



Gambar II.3

Paradigman Penelitian

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah (Juliandi, 2014, hal.44). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian sekretariat PDAM kota Medan.
2. Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian sekretariat PDAM kota Medan.
3. Adanya pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian sekretariat PDAM kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Umar (Juliandi dan irfan, 2014, hal. 14) Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variable. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

##### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Uha, 2013, hal 214)



**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

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

Sumber : (Tampi, 2014, hal 6)

## 2. Motivasi Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab

**Tabel III.2**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Kebutuhan Fisik
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3	Kebutuhan Sosial
4	Kebutuhan akan Penghargaan
5	Kebutuhan Perwujudan Diri

Sumber : Hasibuan (2008: hal 123)

### 3. Komunikasi (Variabel X<sub>1</sub>)

Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. (Canagara, 2014, hal 22)

**Tabel III.3**

#### **Indikator Komunikasi**

No	Indikator
1	Keterbukaan
2	Empati
3	Dukungan
4	Rasa Positif
5	Kesamaan

Sumber : Usman (2013, hal.6)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Kota Medan, Jl. Sisingamangaraja XII No.2 Medan

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian : Direncanakan April 2017 s/d selesai

**Tabel III.4**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Januari 2017				Agustus 2017				September 2017				Oktober 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■								
4	Seminar																
5	Revisi Proposal									■	■	■	■				
6	Pengesahan Proposal											■	■				
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 389), 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. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Kota Medan yang bekerja di perusahaan tersebut dan berjumlah 284 karyawan.

##### 2. Sampel

Dalam hal ini penelitian tidak mengambil seluruh karyawan sebagai objek penelitian tetapi hanya sebagian saja sebagai sampel. Menurut Umar (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 59) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode rumusan slovin, dimana tidak semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel tetapi peneliti dapat memilih orang-orang yang di temui pada saat peneliti mengumpulkan data di lapangan. Dengan menggunakan rumusan  $n =$  Ukuran sampel,  $N =$  ukuran populasi,  $e =$  persen kelonggaran, ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{284}{1 + 284 \times 0,08^2} = 101 \text{ Orang}$$

Berdasarkan rumus diatas maka sampel pada penelitian ini dengan rumus slovin berjumlah 101 karyawan

## E. Teknik pengumpulan data

### 1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel III-5**

### **Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja XII Kota Medan.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

#### Keterangan

N	=banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_1$	=jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_1$	=jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_1^2)$	=jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_1^2)$	=jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_1)^2$	=kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_1)^2$	=pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_1 y_1$	=jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya apabila item-item sudah valid, dapat dilanjutkan untuk diuji reabilitas. Lalu setelah angket disebar di lakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diUji kelanjutannya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 101 orang yaitu 0,193

**Tabel III .6 hasil Uji Motivasi**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,598	0,193	Valid
2	0,468	0,193	Valid
3	0,580	0,193	Valid
4	0,561	0,193	Valid
5	0,519	0,193	Valid
6	0,576	0,193	Valid
7	0,456	0,193	Valid
8	0,426	0,193	Valid
9	0,558	0,193	Valid
10	0,449	0,193	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,576 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,193, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,193, ini berarti

instrument yang digunakan untuk mengukur variable Motivasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel III .7 hasil Uji Komunikasi**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,516	0,193	Valid
2	0,534	0,193	Valid
3	0,423	0,193	Valid
4	0,492	0,193	Valid
5	0,456	0,193	Valid
6	0,518	0,193	Valid
7	0,457	0,193	Valid
8	0,525	0,193	Valid
9	0,413	0,193	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan skor total sebesar 0,534 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,193, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,193, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable komunikasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel III – 8 hasil Uji Kinerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,625	0,193	Valid
2	0,542	0,193	Valid
3	0,461	0,193	Valid
4	0,712	0,193	Valid
5	0,551	0,193	Valid
6	0,378	0,193	Valid
7	0,394	0,193	Valid
8	0,471	0,193	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan skor total sebesar 0,712 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,193, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,193, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable semnagat kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

#### **b. Uji Reliabilitas Instrumen**

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya.

Menurut Nunnaly (Juliandi & Irfan ,2013, hal. 81-82) menyatakan bahwa “Jika nilai koefesien reliabilitas(*Sperman Brown ri*)> 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.



Menurut Arikunto (Juliandi & Irfan 2013, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Crombach Alpha* dengan rumusan sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 82)

Keterangan:

r	=Reliabilitas instrument ( <i>crombach alpha</i> )
k	=Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=Jumlah varians butir
$\sigma_1^2$	=Varians total

Dengan kriteria

- Jika nilai *crombach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
- Nilai koefisien reliabilitas (*Crombach Alpha*) diatas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya).

**Tabel III – 8 hasil Uji Kinerja**

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Motivasi	0,654	Reliable
Komunikasi	0,631	Reliable
Kinerja	0,664	Reliable

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$x_1$  = Motivasi

$x_2$  = Komunikasi

$e$  = Error

### 2. Asumsi Klasik

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

#### a. Uji Normalitas

Menurut Gujarti ( Juliandi, 2013, hal. 160). Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel depeden dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multi kolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$ .

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka di sebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur ( bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). menurut Sugiono (2013, hal. 184) untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap-tahap:

#### 1) Bentuk Pengujian

$H_0$  :  $r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

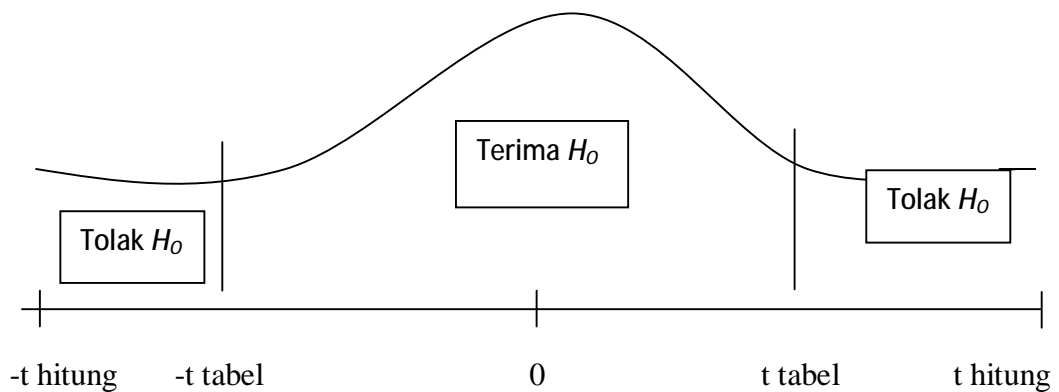
$H_0$  :  $r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

#### 2) Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima : jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya motivasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap ditolak : jika -  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan komunikasiterhadap kinerja karyawan.

**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**



**b. Uji Simultan (Uji F)**

Variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut Sugiyono (2013, hal. 192) :

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

Dimana :

$F_h$  : Nilai F Hitung

$R^2$  : Koefisien Korelasi Berganda

$K$  : Jumlah Variabel Independen

$N$  : Jumlah Anggota Sampel

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

a. Bentuk Pengujian

$H_0$  = tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

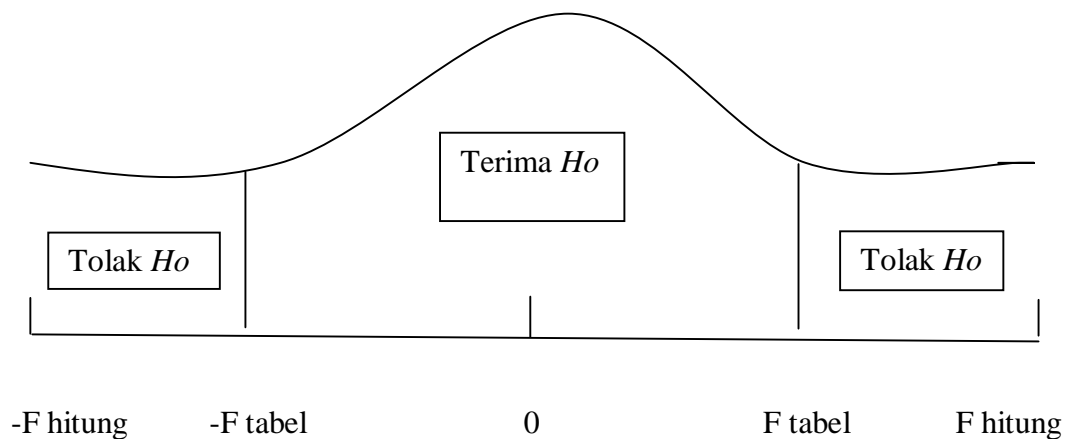
$H_a$  = ada pengaruh antara Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

**Gambar III.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**



**4. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinan ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan

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

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.**

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 101 orang, sampling yang digunakan adalah sampling slovin, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

**1. Identitas responden**

**a. Usia**

**Tabel IV-1 Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIBAWAH 25 TAHUN	18	17.8	17.8	17.8
	25 SAMPAI 35 TAHUN	47	46.5	46.5	64.4
	DIATAS 35 TAHUN	36	35.6	35.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara dimana yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 18 orang (17,8%), lalu yang berusia diantara 25 sampai 35 tahun berjumlah 47 orang (46,5%) dan yang berusia di diatas 35 tahun berjumlah 36 orang (35,6%).



**b. Jenis kelamin**

**Tabel IV-2 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	68	67.3	67.3	67.3
	PEREMPUAN	33	32.7	32.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki berjumlah 68 orang (67,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang (32,7%).

**c. Pendidikan**

**Tabel IV-3 pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	2.0	2.0	2.0
	DIPLOMA	40	39.6	39.6	41.6
	SRATA 1	58	57.4	57.4	99.0
	STRATA2	1	1.0	1.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara dimana yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang (2%), yang berpendidikan diploma berjumlah 40 orang (39,6%), lalu yang berpendidikan S1 berjumlah 58 orang (57,4%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang (1%).

## 2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara.

### a. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya	-	-	2	2	10	9,9	49	48,5	40	39,6	101	100
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	1	1	4	4	11	10,9	57	56,4	28	27,7	101	100
3	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	-	-	3	3	8	7,9	59	58,4	31	30,7	101	100
4	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.	-	-	4	4	8	7,9	60	59,4	29	28,7	101	100
5	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	-	-	5	5	21	20,8	41	40,6	34	33,7	101	100
6	Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan	-	-	7	6,9	21	20,8	43	42,6	30	29,7	101	100
7	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi	-	-	3	3	10	9,9	53	52,5	35	34,7	101	100
8	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	-	-	1	1	16	15,8	52	51,5	32	31,7	101	100
9	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal	1	1	3	3	14	13,9	58	57,4	25	24,8	101	100
10	Pelatihan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih cepat untuk mengembangkan karir	3	3	4	4	25	24,8	36	35,6	33	32,7	101	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel motivasi di PDAM Cabang Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan

pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

**Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Komunikasi (X2)**

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Adanya keterbukaan dalam menyampaikan pendapat sesama karyawan	-	-	3	3	17	16,8	53	52,5	28	27,7	101	100
2	Siap menunjukan sikap keterbukaan bagi setiap rekan karyawan	2	2	5	5	36	35,6	32	31,7	26	25,7	101	100
3	Saling memahami termasuk dalam berkomunikasi	5	5	9	8,9	33	32,7	41	40,6	13	12,9	101	100
4	Saya memahami setiap yang di sampaikan atasan dan karyawan lain	5	5	10	9,9	19	18,8	49	48,5	18	17,8	101	100
5	Saya memberi dukungan kepada rekan karyawan yang lain	2	2	2	2	15	20,8	49	48,5	33	32,7	101	100
6	Saling mendukung sesama karyawan agar kinerja dapat terjalin dengan baik	-	-	4	4	15	20,8	54	53,5	28	27,7	101	100
7	Saya mampu merespon dengan baik apabila atasan mengemukakan pendapat	-	-	8	7,9	25	9,9	51	50,5	17	16,8	101	100
8	Saya mendukung apa yang di kemukakan rekan karyawan selagi masih mempunyai rasa positif	1	1	6	5,9	20	19,8	55	54,5	19	18,8	101	100
9	Saling siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara	1	1	4	4	16	15,8	54	53,5	26	25,7	101	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel komunikasi di PDAM Cabang Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan

pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

**Tabel IV- 7 Pernyataan Variabel Kinerja karyawan (Y)**

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	-	-	13	12,9	34	33,7	36	35,6	18	17,8	101	100
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	1	1	9	8,9	25	24,8	48	47,5	18	17,8	101	100
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan	1	1	1	1	12	11,9	67	66,3	20	19,8	101	100
4	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan	10	9,9	9	8,9	36	35,6	17	16,8	29	28,7	101	100
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	10	9,9	9	8,9	27	26,7	41	40,6	14	13,9	101	100
6	Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif	-	-	1	1	15	14,9	57	56,4	28	27,7	101	100
7	Saya akan tetap berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang tergolong sulit			3	3	17	16,8	54	53,5	27	26,7	101	100
8	Saya mempertimbangkan terlebih dahulu resiko-resiko dari keputusan yang akan saya ambil dalam bekerja	1	1	4	4	16	15,8	53	52,5	27	26,7	101	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju

dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji asumsi klasik**

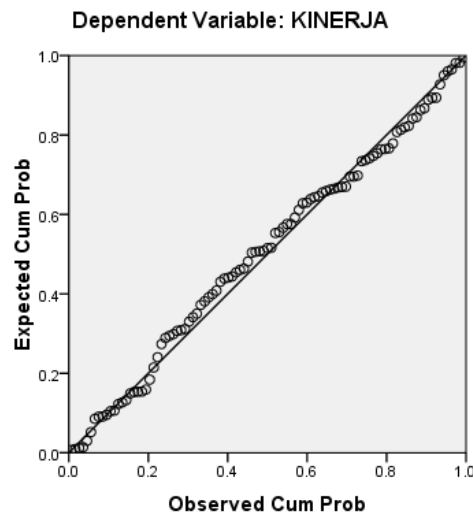
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

#### **1) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal ( Singgih Santoso, 2000 hal 104).

## 2) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk  $Tolerance > 0,1$ , dan  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel IV-8 Coefficients<sup>a</sup>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.341	3.805			
MOTIVASI	.266	.086	.273	.889	1.124
KOMUNIKASI	.407	.087	.415	.889	1.124

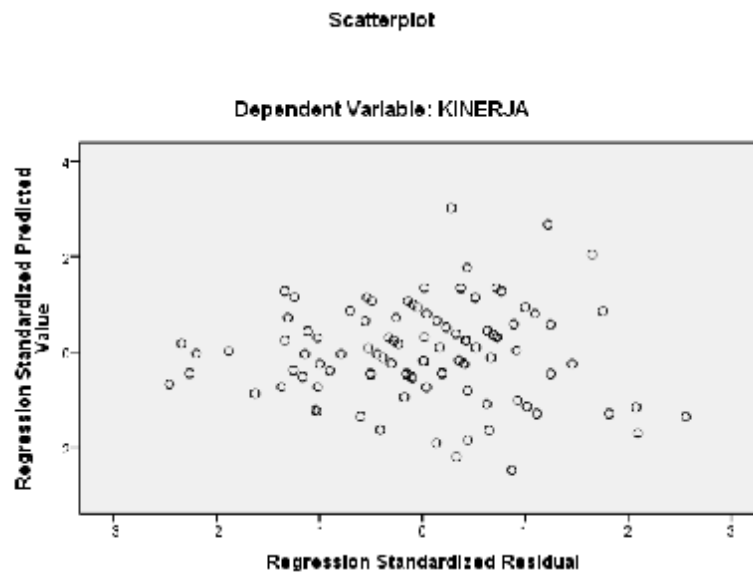
a. Dependent Variable:  
KINERJA

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni Motivasi dan Komunikasi memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian ( *Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

### 3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas





**Gambar IV-2 Scatterplot**

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

## 2. Pengujian Hipotesis

### a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Tabel IV-9 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.341	3.805		1.404	.164
	MOTIVASI	.266	.086	.273	3.089	.003
	KOMUNIKASI	.407	.087	.415	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 5,341 + 0.266 X_1 + 0.407 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 5,341 menunjukkan variabel independen yaitu Motivasi dan Komunikasidalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 5,341%.
- b. Nilai koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 0,440 menunjukkan bahwa jika Motivasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Motivasi terhadap kinerja karyawan senilai 2,66%
- c. Nilai koefisien regresi Komunikasi adalah sebesar 0.299 menunjukkan bahwa jika Komunikasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Komunikasi terhadapkinerja karyawan sebesar 4,07%.

#### **b) Uji secara parsial( Uji t)**

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

**Tabel IV-10 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.341	3.805		1.404	.164
	MOTIVASI	.266	.086	.273	3.089	.003
	KOMUNIKASI	.407	.087	.415	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

### 1. Pengujian Motivasi Dengan Kinerja karyawan

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3,089 dan signya adalah 0,003

Ho:  $\beta = 0$ , artinya Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

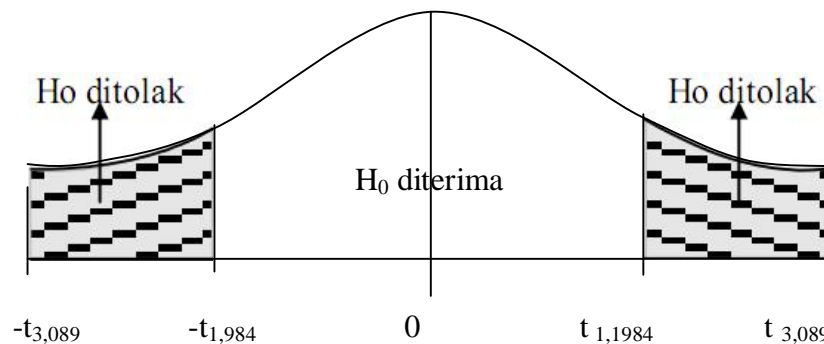
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya Motivasi tidak berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya artinya Motivasi berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable Motivasi sebesar 3,089 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (101-2=99), di peroleh t tabel 1,984. didalam hal ini t-hitung = 3,089 > t-tabel =1,984. Artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 <  $\alpha$

0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.



**Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

## 2. Pengujian Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Pada tabel IV-10 di atas terlihat nilai  $t$  adalah 4,699 dan signya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$ , artinya Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

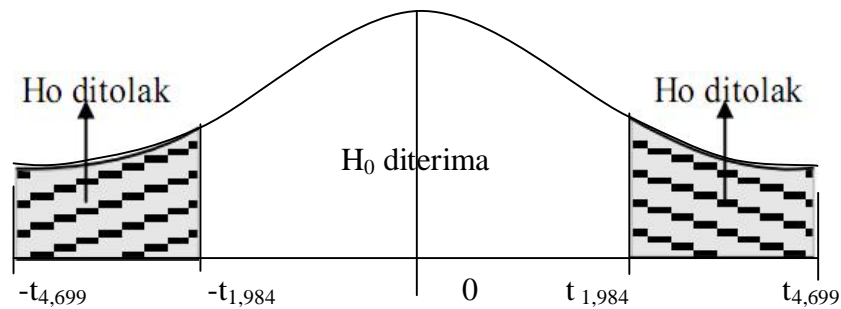
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Berdasarkan tabel IV-10 di atas diperoleh  $t$  hitung untuk variable Motivasi sebesar 4,699 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $101-99$ ), di peroleh  $t$  tabel 1,984. didalam hal ini  $t$ -hitung = 4,699 >  $t$ -tabel =1,984. Artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig 0,000 <  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.



**Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Komunikasi terhadap Kinerja karyawan**

### c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Motivasi dan Komunikasi Dengan Kinerja karyawan bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel IV-11 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.440	2	188.720	23.202	.000 <sup>a</sup>
	Residual	797.115	98	8.134		
	Total	1174.554	100			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai  $f$  adalah 23,202 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$ , artinya Motivasi dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan..

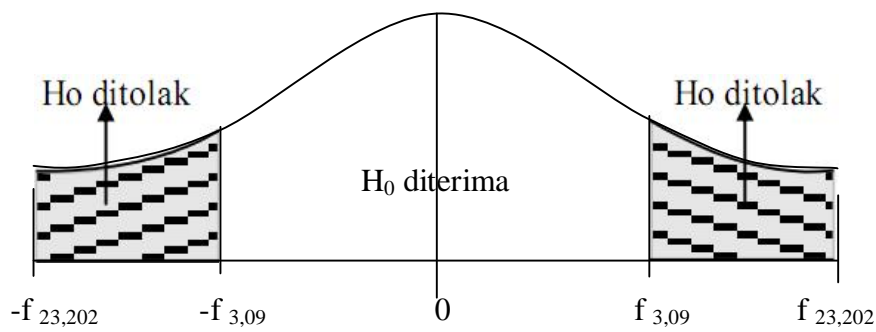
$H_0: \beta \neq 0$ , artinya Motivasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Motivasi dan Komunikasi tidak berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan..
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Motivasi dan Komunikasi berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh  $f$  hitung untuk variable Motivasi sebesar 23,202 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $101-2=99$ ), di peroleh  $f$  tabel 3,09. Jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $x_1$  dan  $x_2$  terhadap  $y$ , demikian juga sebaliknya jika  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , didalam hal ini  $f$ -hitung = 23,202  $>$   $f$ -tabel =3,09. Artinya Motivasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,000, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.



**Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan**

#### d). Uji Determinasi

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-12 dibawah ini.

**Tabel IV-12 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	.321	.307	2.85199

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,321 atau senilai 32,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Motivasi dan Komunikasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Terdapat pengaruh variable X1 (Motivasi) terhadap variable Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 3,089 > t\text{-tabel} = 1,984$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,003 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

### **2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan**

Terdapat pengaruh variable X2 (Komunikasi) terhadap variable Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 4,699 > t\text{-tabel} = 1,984$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Komunikasi dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$



yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dengan kinerja karyawan di PDAM Medan.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai uji f-hitung = 23,202 > f-tabel = 3,09. Ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dan Komunikasi dengan PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,321 atau senilai 32,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Medan karena probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)PT di PDAM Tirtanadi Medan karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Medan dilihat dari R-squarenya adalah 32,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

#### **B. Saran**

1. Mengingat komunikasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan, maka pihak PDAM Tirtanadi Medan selaku perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan komunikasi, baik atasan terhadap bawahan dan sebaliknya, semakin baik komunikasi di perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian menggunakan dua variabel bebas (komunikasi, dan motivasi) untuk mengukur kinerja karyawan, dan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak terlalu besar pengaruhnya sehingga belum terfokus pada objek-objek kinerja secara lebih menjurus, bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain misalnya iklim kinerja, manajemen pengetahuan, fasilitas kerja, dan lain-lain sehingga dapat mengukur kinerja karyawan secara lebih mendalam agar dapat menciptakan temuan baru di bidang kinerja karyawan.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.**

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 101 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

**1. Identitas responden**

**a. Usia**

**Tabel IV-1 Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIBAWAH 25 TAHUN	18	17.8	17.8	17.8
	25 SAMPAI 35 TAHUN	47	46.5	46.5	64.4
	DIATAS 35 TAHUN	36	35.6	35.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara dimana yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 18 orang (17,8%), lalu yang berusia diantara 25 sampai 35 tahun berjumlah 47 orang (46,5%) dan yang berusia di diatas 35 tahun berjumlah 36 orang (35,6%).

**b. Jenis kelamin**

**Tabel IV-2 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	68	67.3	67.3	67.3
	PEREMPUAN	33	32.7	32.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 di atas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki berjumlah 68 orang (67,3%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang (32,7%).

**c. Pendidikan**

**Tabel IV-3 pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	2.0	2.0	2.0
	DIPLOMA	40	39.6	39.6	41.6
	SRATA 1	58	57.4	57.4	99.0
	STRATA2	1	1.0	1.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara dimana yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 2 orang (2%), yang berpendidikan diploma berjumlah 40 orang (39,6%), lalu yang berpendidikan S1 berjumlah 58 orang (57,4%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 1 orang (1%).

## 2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Prov. Sumatera Utara.

### a. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebar kepada responden.

**Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Motivasi (X1)**

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saya	-	-	2	2	10	9,9	49	48,5	40	39,6	101	100
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	1	1	4	4	11	10,9	57	56,4	28	27,7	101	100
3	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	-	-	3	3	8	7,9	59	58,4	31	30,7	101	100
4	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.	-	-	4	4	8	7,9	60	59,4	29	28,7	101	100
5	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	-	-	5	5	21	20,8	41	40,6	34	33,7	101	100
6	Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan	-	-	7	6,9	21	20,8	43	42,6	30	29,7	101	100
7	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi	-	-	3	3	10	9,9	53	52,5	35	34,7	101	100
8	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	-	-	1	1	16	15,8	52	51,5	32	31,7	101	100
9	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal	1	1	3	3	14	13,9	58	57,4	25	24,8	101	100
10	Pelatihan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih cepat untuk mengembangkan karir	3	3	4	4	25	24,8	36	35,6	33	32,7	101	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel motivasi di PDAM Cabang Medan, dimana mayoritas responden menjawab

setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

**Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Komunikasi (X2)**

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Adanya keterbukaan dalam menyampaikan pendapat sesama karyawan	-	-	3	3	17	16,8	53	52,5	28	27,7	101	100
2	Siap menunjukan sikap keterbukaan bagi setiap rekan karyawan	2	2	5	5	36	35,6	32	31,7	26	25,7	101	100
3	Saling memahami termasuk dalam berkomunikasi	5	5	9	8,9	33	32,7	41	40,6	13	12,9	101	100
4	Saya memahami setiap yang di sampaikan atasan dan karyawan lain	5	5	10	9,9	19	18,8	49	48,5	18	17,8	101	100
5	Saya memberi dukungan kepada rekan karyawan yang lain	2	2	2	2	15	20,8	49	48,5	33	32,7	101	100
6	Saling mendukung sesama karyawan agar kinerja dapat terjalin dengan baik	-	-	4	4	15	20,8	54	53,5	28	27,7	101	100
7	Saya mampu merespon dengan baik apabila atasan mengemukakan pendapat	-	-	8	7,9	25	9,9	51	50,5	17	16,8	101	100
8	Saya mendukung apa yang di kemukakan rekan karyawan selagi masih mempunyai rasa positif	1	1	6	5,9	20	19,8	55	54,5	19	18,8	101	100
9	Saling siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara	1	1	4	4	16	15,8	54	53,5	26	25,7	101	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel komunikasi di PDAM Cabang Medan, dimana mayoritas responden menjawab



setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

**Tabel IV- 7 Pernyataan Variabel Kinerja karyawan (Y)**

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	-	-	13	12,9	34	33,7	36	35,6	18	17,8	101	100
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	1	1	9	8,9	25	24,8	48	47,5	18	17,8	101	100
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan	1	1	1	1	12	11,9	67	66,3	20	19,8	101	100
4	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan	10	9,9	9	8,9	36	35,6	17	16,8	29	28,7	101	100
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	10	9,9	9	8,9	27	26,7	41	40,6	14	13,9	101	100
6	Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif	-	-	1	1	15	14,9	57	56,4	28	27,7	101	100
7	Saya akan tetap berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang tergolong sulit			3	3	17	16,8	54	53,5	27	26,7	101	100
8	Saya mempertimbangkan terlebih dahulu resiko-resiko dari keputusan yang akan saya ambil dalam bekerja	1	1	4	4	16	15,8	53	52,5	27	26,7	101	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji asumsi klasik**

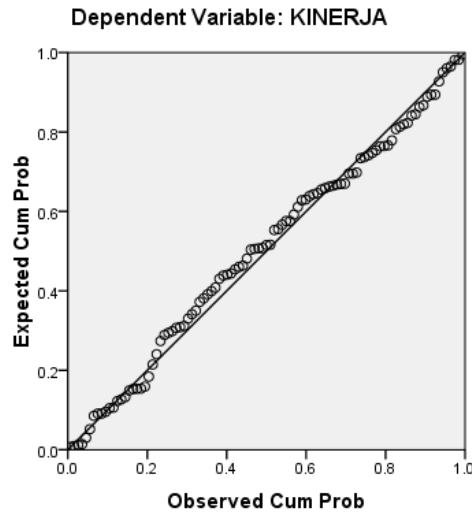
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

#### **1) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal ( Singgih Santoso, 2000 hal 104).

## **2) Multikolinieritas**

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk  $Tolerance > 0,1$ , dan  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel IV-8 Coefficients<sup>a</sup>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

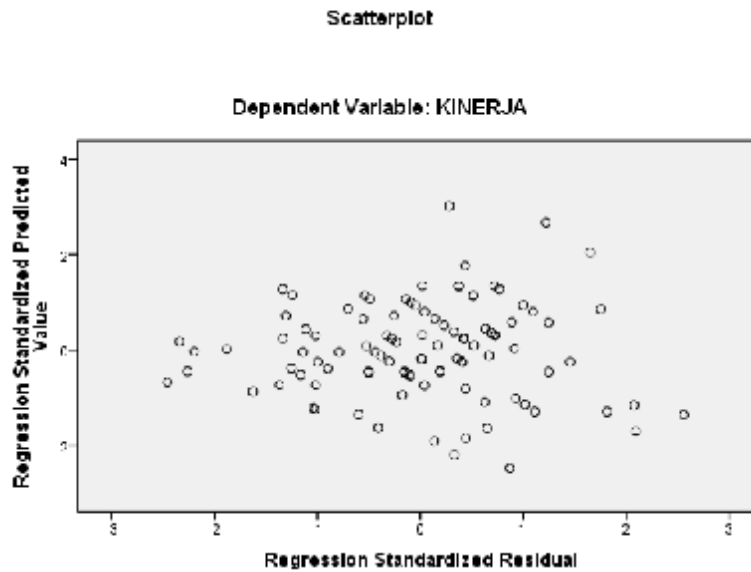
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.341	3.805			
MOTIVASI	.266	.086	.273	.889	1.124
KOMUNIKASI	.407	.087	.415	.889	1.124

a. Dependent Variable:  
KINERJA

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni Motivasi dan Komunikasi memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian ( *Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

### 3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



**Gambar IV-2 Scatterplot**

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

## **2. Pengujian Hipotesis**

### **a) Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Tabel IV-9 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.341	3.805		1.404	.164
	MOTIVASI	.266	.086	.273	3.089	.003
	KOMUNIKASI	.407	.087	.415	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 5,341 + 0.266 X_1 + 0.407 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 5,341 menunjukkan variabel independen yaitu Motivasi dan Komunikasidalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 5,341%.
- b. Nilai koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 0,440 menunjukkan bahwa jika Motivasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Motivasi terhadap kinerja karyawan senilai 2,66%
- c. Nilai koefisien regresi Komunikasi adalah sebesar 0.299 menunjukkan bahwa jika Komunikasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Komunikasi terhadapkinerja karyawan sebesar 4,07%.

**b) Uji secara parsial( Uji t)**

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

**Tabel IV-10 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.341	3.805		1.404	.164
	MOTIVASI	.266	.086	.273	3.089	.003
	KOMUNIKASI	.407	.087	.415	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

### 1. Pengujian Motivasi Dengan Kinerja karyawan

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3,089 dan signya adalah 0,003

Ho:  $\beta = 0$ , artinya Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

Ho : $\beta \neq 0$ , artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

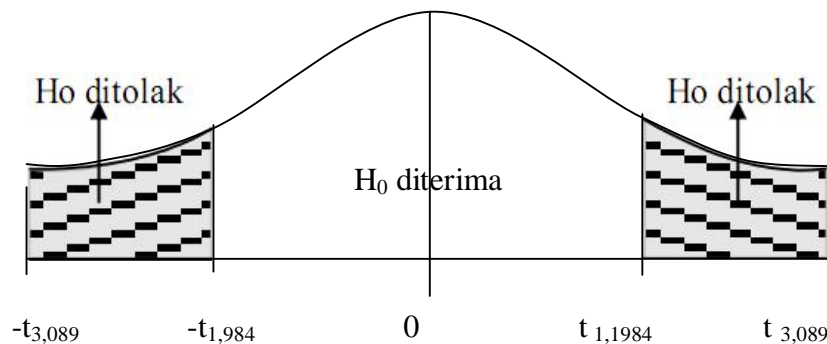
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya Motivasi tidak berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya artinya Motivasi berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable Motivasi sebesar 3,089 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (101-2=99), di peroleh t tabel 1,984. didalam hal ini t-hitung = 3,089 > t-tabel =1,984. Artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 <  $\alpha$

0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.



**Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

## 2. Pengujian Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 4,699 dan signya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$ , artinya Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

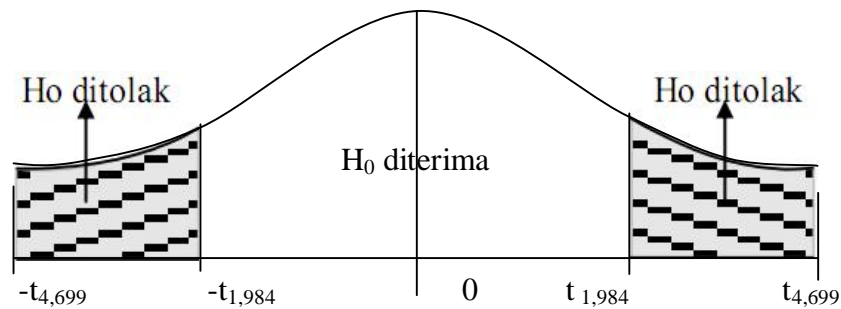
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variable Motivasi sebesar 4,699 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $101=99$ ), di peroleh t tabel 1,984. didalam hal ini  $t_{hitung} = 4,699 > t_{tabel} = 1,984$ . Artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.



Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig 0,000 <  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.



**Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Komunikasi terhadap Kinerja karyawan**

### c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama ) dengan variabel terikat. Pengujian Motivasi dan Komunikasi Dengan Kinerja karyawan bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel IV-11 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.440	2	188.720	23.202	.000 <sup>a</sup>
	Residual	797.115	98	8.134		
	Total	1174.554	100			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 23,202 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho:  $\beta = 0$ , artinya Motivasi dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan..

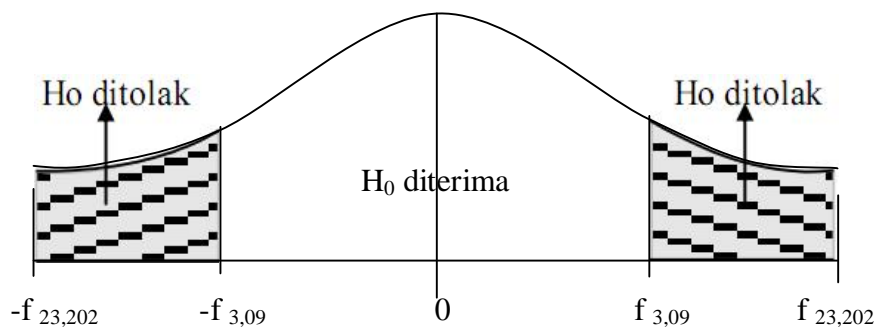
Ho : $\beta \neq 0$ , artinya Motivasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya Motivasi dan Komunikasi tidak berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan..
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya Motivasi dan Komunikasi berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh f hitung untuk variable Motivasi sebesar 23,202 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (101-2=99), di peroleh f tabel 3,09. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan x2 terhadap y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 23,202 > f-tabel =3,09. Artinya Motivasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,000, maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.



**Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan**

**d). Uji Determinasi**

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-12 dibawah ini.

**Tabel IV-12 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	.321	.307	2.85199

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,321 atau senilai 32,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Motivasi dan Komunikasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Terdapat pengaruh variable X1 (Motivasi) terhadap variable Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 3,089 > t\text{-tabel} = 1,984$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,003 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Jika motivasi ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. ada hubungan positif antara motivasi berprestasi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Motivasi atau dorongan untuk

bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. ( Hariyandi , 2014, hal.135)

## **2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan**

Terdapat pengaruh variable X2 (Komunikasi) terhadap variable Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 4,699 > t\text{-tabel} = 1,984$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara Komunikasi dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dengan kinerja karyawan di PDAM Medan.

Komunikasi yang dilakukan bertujuan untuk memberi tahu (informative) dan mengubah sikap (persuasive). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan untuk menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (opinion), atau perilaku (behavior). Dalam rangka peningkatan kinerja yang diinginkan, seorang pimpinan melakukan komunikasi mengenai targettarget kerja yang ingin dicapai. Ketika karyawan mengalami kesulitan dan membutuhkan petunjuk dari atasan, karyawan juga melakukan komunikasi dengan atasannya. Semua komunikasi dalam pelaksanaan kerja ini ditunjukkan agar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik. (Hariyandi , 2014, hal.138).

### **3. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai uji  $f$ -hitung = 23,202 >  $f$ -tabel = 3,09. Ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dan Komunikasi dengan PDAM Tirtanadi Prov.Sumatera Utara.Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni  $\text{sig}$  adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai  $\text{sig}$  0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai  $R$  square pada tabel diatas bernilai 0,321 atau senilai 32,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan jika tujuan dari dia bekerja jelas, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kinerja karyawan karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan karyawan akan menurun. Dengan memberikan Motivasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kinerja karyawan tersebut.

Jika motivasi di berikan secara menarik maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai, dan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang baik dapat melancarkan kinerja karyawan sehingga tidak terjadi kesalah pahaman, baik antar karyawan maupun dengan pemimpin

Dengan dilaksanakan komunikasi dan motivasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Rachim, 2014, hal. 390)

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Medan karena probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)PT di PDAM Tirtanadi Medan karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Medan dilihat dari R-squarenya adalah 32,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

#### **B. Saran**

1. Mengingat komunikasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan, maka pihak PDAM Tirtanadi Medan selaku perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan komunikasi, baik atasan terhadap bawahan dan sebaliknya, semakin baik komunikasi di perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.



2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian menggunakan dua variabel bebas (komunikasi, dan motivasi) untuk mengukur kinerja karyawan, dan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak terlalu besar pengaruhnya sehingga belum terfokus pada objek-objek kinerja secara lebih menjurus, bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain misalnya iklim kinerja, manajemen pengetahuan, fasilitas kerja, dan lain-lain sehingga dapat mengukur kinerja karyawan secara lebih mendalam agar dapat menciptakan temuan baru di bidang kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aris Febri Rahmanto, 2004, Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi, (*Jurnal Komunikologi Vol 1. No. 2. September 2004* ).
- Azuar Juliandi, Irfan, Saprinal Manurung, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, UMSU PRESS.
- Benny Usman, 2013, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, (*Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No.1, April 2013 : 1 -18*).
- Bryan Johannes Tampi, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado), (*Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No. 4. Tahun 2014* ).
- Cangara, Hafied. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Fendy Levy Kambey, Suharmono, 2013, Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang), (*Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 151, Volume.10, No. 2, Juli, Tahun 2013, Halaman 142*).
- Hasibuhan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ismail NawawiUha, 2013,*Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta.
- Juliansyah Noor,2013, *PenelitianIlmuManajemen*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Susi Hendriani, Fitri Hariyandi, 2014, Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekertariat Daerah Propinsi Riau, (*Jurnal Aplikasi Bisnis, Vol. 4 No. 2, April 2014*).

Yordy Wisnu Kusuma, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV.F.A Management, ( *Jurnal Ilmu dan Riset Management Volume 5, No.2. Februari 2016* ).