

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBAT  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**DINI IRHAMNA  
NIM : 10 832 0162**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/2/24

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERBAT  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**DINI IRHAMNA  
NIM : 10 832 0162**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

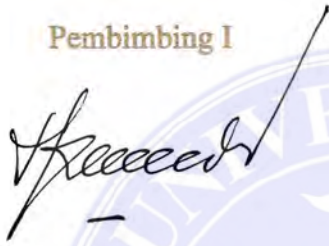
Document Accepted 22/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan  
Nama Mahasiswa : Dini Irhamna  
No. Stambuk : 10 832 0162  
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, M.Si)

Pembimbing II



(Ir. Tohap Parulian, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. Saiful Ad Afifuddin, SE.,MEc)

Tanggal Lulus :

2014



## ABSTRAK

Dini Irhamna. NPM. 108320162. “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbat Cabang Medan”. Dibawah bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun, MSi sebagai Pembimbing I dan Bapak Ir. Tohap Parulian, MSi sebagai Pembimbing II.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Interbat Cabang Medan yang berjumlah 42 orang. Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Interbat Cabang Medan yang berjumlah 42 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistic yang menggunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*. Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik diketahui bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan dengan demikian hipotesis yang menyatakan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan dan motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini di sebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu untuk kesempurnaan Skripsi ini penulis mengharapkan saran, kritik dan perbaikan dari pembaca yang sifatnya konstruktif.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan serta dorongan semangat dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan.

4. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, guna membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ir. Tohap Parulian, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan PT. Interbat Cabang Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Teristimewa kepada ibunda yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
9. Ucapakan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2010 dan seluruh teman – teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin.....

Medan, 2014  
Penulis

(Dini Irhamna)



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
 <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
 <b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teori .....	5
1. Pengertian Komunikasi .....	5
2. Jenis-jenis Komunikasi.....	7
3. Pengertian Motivasi.....	12
4. Jenis-jenis Motivasi .....	13
5. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
6. Jenis-jenis Penilaian Kinerja .....	22
7. Hubungan Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
8. Penelitian Terdahulu.....	24
B. Kerangka Konseptual .....	26
C. Hipotesis.....	27
 <b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
B. Populasi dan Sampel .....	29
C. Definisi Operasional.....	30
D. Jenis dan Sumber Data .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34

## BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian .....	38
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	38
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	39
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	40
4. Penyajian Data Responden .....	43
5. Penyajian Data Angket Responden .....	44
B. Pembahasan .....	52
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
2. Uji Statistik .....	54
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
4. Uji Hipotesis .....	56

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	59

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN





## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Komunikasi Berbentuk Lingkaran .....	9
Gambar II.2. Komunikasi Berbentuk Rantai .....	9
Gambar II.3. Komunikasi Berbentuk “Y” .....	10
Gambar II.4. Komunikasi berbentuk bintang.....	11
Gambar II.5 Konsep Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow .....	17
Gambar II.6 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	27
Gambar II.1 Kerangka Konseptual .....	19
Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. Interbat Cabang Medan .....	40



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel II.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel III.1 Rincian Penelitian.....	28
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Interbat Cabang Medan.....	30
Tabel III.3 Mekanisme Operasional Variabel .....	32
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert .....	34
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel IV.2 Usia Responden.....	43
Tabel IV.3 Pendidikan Responden .....	44
Tabel IV.4 Pimpinan memberi petunjuk kerja dengan jelas.....	44
Tabel IV.5 Pimpinan selalu memberi perintah disaat yang tepat .....	45
Tabel IV.6 Karyawan menyampaikan saran pendapat kepada Pimpinan untuk melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi.....	45
Tabel IV.7 Karyawan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh demi kepentingan identitas dirinya.....	46
Tabel IV.8 Penyampaian informasi tentang pekerjaan yang disampaikan karyawan satu dengan karyawan yang lain jelas dan terarah.....	46
Tabel IV.9 Pimpinan perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahun kepada karyawan .....	47
Tabel IV.10 Pimpinan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien.....	47
Tabel IV.11 Pimpinan perusahaan memberikan fasilitas yang berupa mesin – mesin yang baik kepada karyawan .....	48
Tabel IV.12 Pimpinan perusahaan memberikan ruangan kerja yang terang dan nyaman kepada karyawan.....	48

Tabel IV.13	Pimpinan memberikan kebutuhan dasar karyawan berupa gaji yang cukup.....	49
Tabel IV.14	Frekwensi pelaksanaan pekerjaan melebihi target yang ditentukan .....	49
Tabel IV.15	Hasil pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan .....	50
Tabel IV.16	Tingkat kesanggupan penyelesaian pekerjaan sesuai uraian tugas.....	50
Tabel IV.17	Ketepatan waktu penyampaian laporan.....	51
Tabel IV.18	Intensitas pekerjaan mencapai hasil yang maksimal .....	51
Tabel IV.19	Validitas Butir Pertanyaan.....	53
Tabel IV.20	Realibilitas Variabel .....	53
Tabel IV.21	Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV.21	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
Tabel IV.23	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	56
Tabel IV.24	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	57





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai karyawan. Masalah kinerja sering terjadi diperusahaan, hal ini disebabkan karena kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Syani Abdul, 2005:19). Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik, (Wursanto, 2006:32). Komunikasi merupakan faktor paling penting dalam bekerja. Dalam bekerja, tentunya para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan

rekan sejawat agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Saat ini, masalah yang sering terlihat dalam dunia kerja yaitu saling menjatuhkan sesama karyawan. Hal ini biasanya terjadi dikarenakan ingin berebut kekuasaan atau bisa juga dikarenakan iri pada sesama karyawan dikarenakan merasa perlakuan atasan yang tidak adil atau bisa dikatakan pilih kasih. Hal seperti ini yang seharusnya dihindari dalam dunia kerja, karena apabila hal seperti ini terus terjadi, akan membuat komunikasi dalam suatu organisasi hancur dan menciptakan ketidaknyamanan dalam bekerja

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang agar mau melakukan sesuatu seperti yang kita inginkan, pemberian motivasi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi baik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesukaran dalam tugas dan pekerjaannya dan akan menyerah pada keadaan, daripada berusaha untuk mengatasinya, sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya..

PT. Interbat Cabang Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri farmasi. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini disebabkan karena ada hal yang menarik mengenai kinerja karyawan, komunikasi dan motivasi kerja. Hal menarik tersebut dapat dilihat dari frekwensi pelaksanaan pekerjaan melebihi target yang ditentukan, hasil



pekerjaan sesuai yang ditetapkan, tingkat kesanggupan penyelesaian pekerjaan sesuai uraian tugas dan ketepatan waktu penyampaian laporan serta intensitas pekerjaan mencapai hasil yang maksimal. Dimana, penilaian kinerja karyawan belum ada yang optimal dan sangat optimal, maka dari itu diperlukan stimulus bagi para karyawan untuk mencapai keadaan tersebut. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Komunikasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan melalui pertemuan dapat dikatakan berintensitas baik. Seperti diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Namun komunikasi yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan efektif yang secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja. Hal inilah yang menuntut setiap karyawan dan pimpinan untuk selalu peka dan saling berkoordinasi agar kelancaran kegiatan perusahaan tetap berlangsung dengan lancar.

Berdasarkan alasan-alasan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interbat Cabang Medan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk membuat rumusan masalah sebagai berikut :

## **UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access from (repository.uma.ac.id)22/2/24



1. Apakah komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan?
2. Apakah komunikasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teori

##### 1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seorang ke orang lain. Komunikasi merupakan saluran untuk melakukan dan menerima informasi, mekanisme perubahan, alat mendorong dan mempertinggi motivasi, perantara dan sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sesuatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi kalau penyampain berita tidak menyampaikan secara tepat. Namun demikian komunikasi dalam kenyataannya tidak seperti yang dikatakan tersebut, banyak penghalang atau (*blok*), dan penyaring (*filter*) didalam suatu komunikasi.

Menurut Handoko (2009:270), "Istilah komunikasi berasal dari perkataan *Communicatio*, yang artinya pertukaran pikiran. Dan istilah *Communicatio* tersebut bersumber dari kata *Communis* yang berarti sama. Yang dimaksud sama disini adalah kesamaan dalam makna diantara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut". Jadi apabila didalam proses komunikasi tersebut telah tercipta kesamaan makna diantara sipengirim berita dengan sipenerima berita barulah dapat dikatakan telah terjadi komunikasi.

Handoko (2009:272) menjelaskan bahwa "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain". Sementara Moekijat dalam bukunya Manajemen SDM

(*Personal Management*) (2005:7) menerangkan bahwa "Komunikasi adalah saling merangkap ide-ide dengan cara apa saja yang efektif". Wursanto (2006:17), mengatakan bahwa "Komunikasi merupakan pertukaran verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku"

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah diperoleh gambaran apa sebenarnya yang dimaksud dengan komunikasi. Widjaya (2007:14). Komunikasi adalah proses pemindahan atau penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampaian pesan, dan ditujukan kepada penerima pesan.

Komunikasi adalah sebagian mekanisme yang menyebabkan adanya hubungan antara manusia dan yang memperkembangkan semua lambang pikiran bersama-sama dengan saran untuk menyiarkannya dalam ruang dan merekamnya dalam waktu ini mencakup wajah, sikap dan gerak gerik, suatu kata tertulis, percetakan, kereta api, telegram, telepon dan apa saja yang merupakan penemuan mutakhir untuk menguasai ruang dan waktu".

Dari ketiga pendapat di atas mengandung ide yang merupakan pikiran antara suatu tindakan dua arah yang mengandung ide yang merupakan pikiran atau pendapat, sikap, fakta dan informasi yang selanjutnya dilakukan pada orang lain dengan cara yang mudah dipahami. Maka dari itu komunikasi tidak hanya berupa memberitahukan dan mendengarkan.



## 2. Jenis-jenis Komunikasi

Menurut Hariandja (2009:300), Komunikasi yang sering digunakan para pemimpin, manajer dan usahawan-usahawan ada beberapa jenis yaitu (1)Komunikasi Kebawah, (2)Komunikasi Keatas, (3)Komunikasi Tertulis dan (4)Komunikasi lisan”.

Komunikasi kebawah adalah komunikasi yang berasal dari manajer puncak ke tingkat yang lebih rendah. Komunikasi ini biasanya merupakan perturan-peraturan, perintah-perintah, instruksi-instruksi. Kesulitan yang terbesar biasanya jenis-jenis informasi yang menuju kebawah adalah sifatnya satu arah, sehingga hanya sedikit kesempatan untuk feed back. Sikap atasan seperti itu akan menimbulkan kekerasan dan masalah-masalah dikalangan pekerja, sehingga komunikasi tidak berjalan efektif.

Komunikasi keatas. Dengan komunikasi ini, akan tercipta feed back kepada manajer, sehingga terjadi pemahaman kedua belah pihak. Jika saluran terbuka maka kesalah pahaman akan diperkecil, sebab manajer berpendapat bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan sehingga dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk perkembangan perusahaan. Biasanya jenis komunikasi ini berbentuk pertemuan-pertemuan.

Komunikasi tertulis. Komunikasi ini biasanya dilakukan melalui media surat, papan pengumuman dan sebagainya. Komunikasi sering digunakan karena berbagai fakta seperti (a)Dapat diperbanyak, (b)Dapat disebar luaskan, (c)Dapat merupakan pedoman yang lebih pasti, (d)Merupakan Dokumentasi Tertulis, (e)Lebih Tegas dan (f)Dan lain-lain

Disamping kebaikan-kebaikan itu, terdapat juga kelemahannya yaitu  
 (a)Komunikasi ini sulit dilakukan jika pendidikan komunikasi kurang baik,  
 (b)Tidak ada penjelasan lebih lanjut selain yang tertulis.

Menurut Nitisemito (2006:250), Agar komunikasi ini efektif harus diperhatikan 4C yaitu (a)Lengkap (*Complete*), (b)Jelas (*Clear*), (c)Singkat (*Consis*), dan (d)Tepat (*Correct*)”.

Komunikasi Lisan. Ada berbagai bentuk komunikasi lisan yang sering dilakukan seperti : pembincangan langsung, diskusi kelompok, ceramah dan lain-lain. Kebaikan-kebaikan komunikasi ini yaitu (a)Penjelasan dapat dilakukan lebih mendetail. (b)Dapat menimbulkan partisipasi secara langsung. (c)Menimbulkan komunikasi timbal balik, (d)Menghemat waktu, (e)Rahasia terjamin. (f)Dapat dilakukan secara kekeluargaan dan (g)Si penerima pesan dapat menerimanya kembali apabila dia tidak mengerti. Sedangkan kelemahannya yaitu (a)Kurang ketegasan dan (b)Tidak dapat digunakan sebagai dokumentasi tertulis

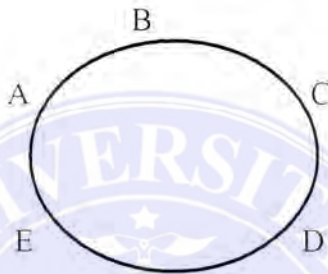
Agar dapat dilaksanakan komunikasi ini, komunikator harus mampu menggunakan bahasa yang singkat dan si komunikasikan haruslah menjadi seorang pendengar yang dengan prinsip sedikit bicara tetapi banyak mendengar. Bentuk komunikasi merupakan determinan dari proses komunikasi yang dilaksanakan oleh seorang manajer sebagai fungsi eksekutif dan perusahaan pada bawahan.

Syani (2005:89) dalam bukunya manajemen organisasi mengemukakan beberapa bentuk komunikasi, yaitu (a)Tipe Lingkaran (*Circle Type*), (b)Tipe

Rantai (Chain Type), (c) Tipe “ Y “ (“ Y “ Type), dan (d) Tipe Bintang (Star Type).

1). Komunikasi Berbentuk Lingkaran

Bentuk komunikasi seperti ini dan uraian proses komunikasi lebih menunjukkan gambaran lingkaran yang tidak berujung pangkal. Hal ini dapat dilihat dalam gambar berikut :

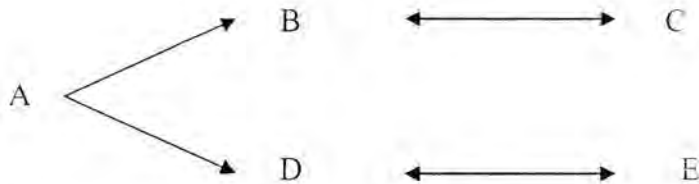


Gambar II.1. Komunikasi Berbentuk Lingkaran  
Sumber : Syani, (2005:91)

Gambar di atas mengemukakan keadaan beberapa personil yang terlihat dalam proses komunikasi. Personil A melalui dan memprakarsai komunikasi terhadap personil B, dan personil C serta personil D serta personil E maka personil B menggunakan Personil C dan Personil D sebagai medium perantara.

2). Komunikasi Berbentuk Rantai

Bentuk komunikasi ini merupakan gambaran instruksi kepada bawahan. Hal ini dapat dilihat dalam gambar berikut :



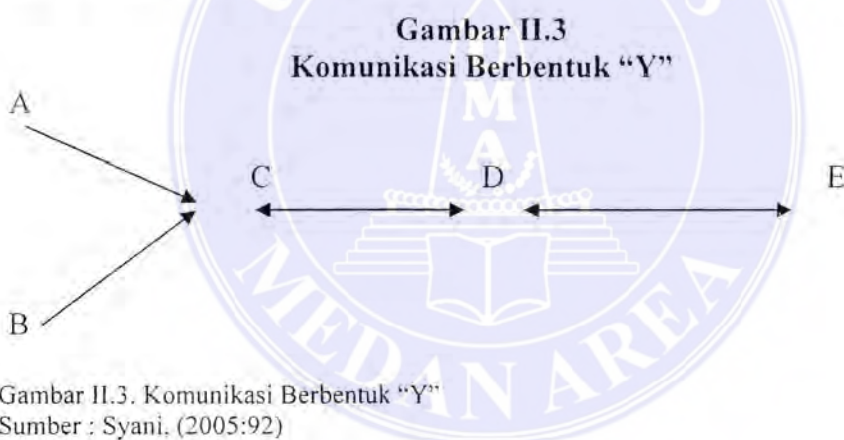
Gambar II.2. Komunikasi Berbentuk Rantai  
Sumber : Syani, (2002:91)



Personil A dalam gambar di atas dianggap sebagai pusat instruksi atau pemberi informasi. Dalam proses komunikasi ini personil A berkomunikasi langsung kepada personil B dan personil D akan berkomunikasi dengan personil C dan personil E.

### 3). Komunikasi Berbentuk Huruf “ Y “

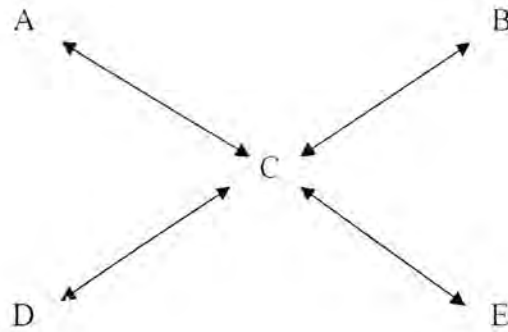
Sebagai sandi huruf “Y”, yaitu personil C sebagai sentral berkomunikasi sekaligus dengan personil A,B, personil D akan dapat berkomunikasi langsung kepada personil C dengan personil E, sedangkan bagi personil E mengalami hambatan komunikasi kepada personil C. A. dan personil B karena semuanya melalui personil D.



Gambar II.3. Komunikasi Berbentuk “Y”  
Sumber : Syani, (2005:92)

### 4). Komunikasi berbentuk Bintang

Sentral komunikasi adalah personil C, yang dapat melakukan komunikasi langsung dengan personil A, B, D, dan personil E, juga dapat melakukan relevansi komunikasi secara langsung kepada sesama mereka, karena harus terlebih dahulu melalui personil C. hal ini dapat dilihat dari gambar berikut :



Gambar II.4. Komunikasi berbentuk bintang  
Sumber : Syani, (2005:92).

Selanjutnya Hariandja (2009:296). mengklasifikasikan komunikasi terdiri atas lima, yaitu (a)Komunikasi formal, (b)Komunikasi informal, (c)Komunikasi non formal, dan (d)Komunikasi tentang prosedur-prosedure dan peraturan- peraturan”.

Komunikasi formal dan informal akan dibicarakan pada saluran komunikasi. Selanjutnya akan dibicarakan mengenai komunikasi informal, komunikasi teknis dan komunikasi tentang prosedur-prosedure dan peraturan-peraturan.

### **Komunikasi Nonformal**

Komunikasi ini terjadi oelh karena kondisi yang tidak disengaja. Komunikasi ini biasanya bersifat (1)Efektif, (2)Cendrung bersifat kontiniu, (c)Permanen dan (d)Selalu terdapat pada sebuah kelompk besar yang bekerja sama.

### **Komunikasi Teknis**

Komunikasi ini digunakan oleh kelompok yang bekerja dalam bidang yang sama. Jenis komunikasi ini bersifat (1)Terspesialisasi, (b)Efektif,

(c)Agak terbatas. Contoh : Adalah komunikasi dilingkungan orang-orang yang bekerja dengan komputer.

### 3. Pengertian Motivasi

Menurut Mathis & Jackson (2008:89), “Motivasi karyawan merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.” Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut Rivai, Veithzal (2009:837), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2007:143), “Motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi.”

Dari definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam memotivasi bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kinerja yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dalam mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.



Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:146) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu perusahaan perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tenang dan tentram ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

#### **4. Jenis-jenis Motivasi**

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif. Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2007:50) motivasi terdiri dari:

- a. Motivasi bersifat positif, terdiri dari :
- 1) Penghargaan terhadap pekerjaan  
Cara ini sering terabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik.
  - 2) Komunikasi dan informasi  
Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.
  - 3) Persaingan partisipasi dan kebanggaan  
Pada umumnya, setiap orang senang bersaing secara sehat, *fair* dan jujur.
- b. Motivasi negatif  
Menurut Hasibuan (2007:50) menyatakan bahwa motivasi negatif maksudnya ialah seorang manajer yang sedang memotivasi bawahannya dengan cara standar mereka dengan memberikan hukuman/sanksi.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### a. Teori Motivasi Klasik.

Teori motivasi **Frederick Winslow Taylor** dinamakan teori motivasi klasik, **Frederick Winslow** memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya.



Frederick Winslow dalam Hasibuan (2007:153) menyatakan bahwa : “Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka.”

Sehingga dengan adanya teori ini, maka pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan sistem intensif untuk memotivasi para karyawannya, semakin banyak karyawan berproduksi, maka semakin besar penghasilan mereka. Pimpinan perusahaan mengetahui bahwa kemampuan karyawan tidak sepenuhnya dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian karyawan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat. Dengandemikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji karyawan ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja.

#### **b. Teori Motivasi Abraham Maslow**

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's *Needs Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau teori Hierarki kebutuhan Maslow. Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007:153) menyatakan bahwa : “Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang.”



Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Hasibuan (2007:154) mengemukakan jenjang/hierarki kebutuhan menurut Maslow, yakni :

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)  
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- 2) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)  
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)  
Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- 4) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)  
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
- 5) *Self Actualization* (aktualisasi diri )  
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Maslow mengembangkan hierarki kebutuhan ini seperti konsep berikut:



Gambar II.5 Konsep Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia, ini terlihat jelas pada perusahaan yang modern yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Bentuk lain dari pembahasan ini adalah dengan memberikan perlindungan dan kesejahteraan para karyawannya.

### c. Teori Motivasi Dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau Herzberg's Two Factors Motivation Theory atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (Faktor Higienis).

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2007:157) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- 1) Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan/*maintance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.



- 2) Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2007:158) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Hal-hal yang mendorong para karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain.
- 3) Para karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

#### d. Teori Motivasi Prestasi Dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc Clelland Achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2007:162) teori ini berpendapat bahwa: “karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.”



Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2007:162) hal-hal yang memotivasi seseorang yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*),  
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *need for achievement* mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)  
Merupakan daya tarik penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan *need for affiliation* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)  
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat karyawan. *need for power* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

#### e. Teori Motivasi Claude S. George

Menurut Claude S. George yang dikutip oleh Hasibuan (2007:163) teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a) Upah yang adil dan layak,
- b) Kesempatan untuk maju/promosi
- c) Pengakuan sebagai individu,
- d) Keamanan kerja,
- e) Tempat kerja yang baik,
- f) Penerimaan oleh kelompok,
- g) Perlakuan yang wajar, dan
- h) Pengakuan atas prestasi.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya

## 5. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Berikut dibawah ini dikemukakan pendapat beberapa ahli tentang kinerja karyawan, yaitu :

Menurut Siagian (2008:110), kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.



Menurut Mangkunegara (2005:55), kinerja karyawan adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting.

Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota – anggotanya, artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya dan memerlukan kepercayaan dari pihak manajemen.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan



- karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelathan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
  4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

## 6 Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:562), Penilaian terbagi dalam beberapa jenis, yaitu:

- a. Penilaian hanya oleh atasan: biasanya prosesnya cepat dan langsung dan lebih mengarah ke distorsi karena pertimbangan pribadi
- b. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
- c. Penilaian oleh kelompok staff: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; namun keputusan akhir berada di atasan langsung.
- d. Penilaian melalui keputusan komite: sama dengan pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti kelompok staff, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sdm yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- f. Penilaian oleh bawahan dan sejawat: terkesan terlalu subjektif, mungkin lebih digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

## 7. Hubungan Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak orang yang beranggapan bahwa kinerja karyawan lebih banyak ditentukan tingginya tingkat upah dan aspek finansialnya, hal ini merupakan tanggapan yang kurang benar, sebab masih banyak faktor kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa hubungan antara bagian baik antar karyawan maupun antar pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan salah satu segi keefektifan dalam suatu perusahaan dan dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang ada akhirnya memperlancar proses perusahaan.

Komunikasi merupakan bagian yang penting, karena dengan komunikasi, bagian-bagian dalam perusahaan dapat berhubungan dengan lingkungannya. Adapun komunikasi yang terjadi dalam perusahaan meliputi proses komunikasi, proses pengambilan keputusan, proses evaluasi, proses sosialisasi, dan proses karir. Melalui komunikasi, informasi mengalir dari pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Perlu diupayakan koreksi komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi semua pihak yaitu apabila pesan disampaikan diartikan sama oleh penerima, melalui komunikasi yang efektif pihak manager dapat mengetahui saran, tanggapan tentang kebutuhan pada karyawan, sehingga dapat mengambil suatu kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka mencapai kinerja, sedangkan pihak karyawan dapat memahami pekerjaan mereka dengan lebih semangat dalam pekerjaan ini, pemberesan tenaga, waktu, biaya akibat



gagalnya komunikasi bisa dikurangi sejauh mungkin. Tetapi ada juga komunikasi yang tidak disertai peningkatan gaji melalui kegiatan – kegiatan perusahaan lainnya yang dilaksanakan.

Pelaksanaan komunikasi yang efektif oleh seorang pemimpin akan mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya, karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah, biasanya akan terjadi kesukaran dalam tugas dan pekerjaannya dan akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya, sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Menurut Malayu (2007 : 151), “ dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya”.

## 8. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel II.1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Risna (2010)	Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radio Cakrawala Gita Swara, Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan variabel motivasi, komunikasi dan kinerja karyawan valid dan reliabel, berdasarkan metode



		Barat	<p>regresi berganda yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah : <math>Y = 9,746 + 0,357 X_1 + 0,299 X_2</math> dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa angka 9,746 merupakan nilai konstanta (a) yang artinya apabila motivasi dan komunikasi sama dengan nol maka tingkat kinerja karyawan yang dicapai adalah 9,746. Kemudian nilai koefisien regresi untuk b1 (motivasi) sebesar 0,357 selanjutnya nilai b2 (komunikasi) sebesar 0,299. Hasil penelitian korelasi berganda menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi dan komunikasi dengan kinerja karyawan adalah kurang-sedang sebesar 0,498 dan korelasi parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,416 sedangkan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,405, secara parsial memiliki pengaruh yang positif dalam tingkat signifikan yang tergolong kurang/ sedang, sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 24,8% yang artinya 24,8% nilai kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi dan komunikasi sementara 75,2% ditentukan faktor lain seperti loyalitas, disiplin, gaji, dll. Untuk uji t menunjukkan tuji sebesar 2,501(X1) dan 2,390 (X2) dan lebih besar dari ttabel 2,002 maka Ho ditolak dan Ha diterima jadi korelasi yang terjadi terbukti nyata. , sedangkan Fuji diperoleh nilai 9,406 dan lebih besar dari nilai Ftabel yaitu sebesar 3,159 maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga motivasi dan komunikasi memberikan pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja karyawan</p>
2.	Novria Andayani (2012)	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Tanjung Mulia	<p>Hal ini berdasarkan hasil uji t, dimana nilai t hitung untuk komunikasi (<math>X_1</math>) = 3,393 &gt; t tabel = 1,97 dan t hitung untuk kinerja (<math>X_2</math>) = 8,078 &gt; t table = 1,97 dan nilai signifikansi adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari nilai <math>\alpha</math> = 5% (0,05). Pada pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R = 0,933, yang menunjukkan pengaruh komunikasi dan motivasi karyawan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Belmera sebesar</p>

			93,3% dan artinya hubungannya erat. Sedangkan nilai $R^2 = 0,870$ menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Belmera dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan motivasi sebesar 87% sedangkan sisanya sebesar 13% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.	Yuliani (2010)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Balai Latihan Pendidikan Tekik (BLPT) Yogyakarta	Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Latihan Pendidikan Tekik (BLPT) Yogyakarta. Variasi perubahan kinerja karyawan (Y) cukup dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi

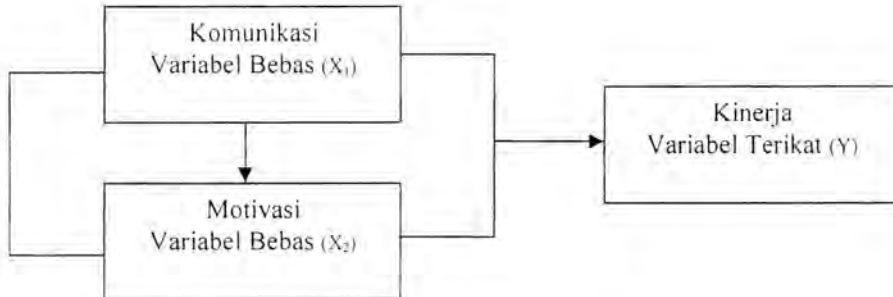
## B. Kerangka Konseptual

Pelaksanaan komunikasi yang efektif oleh seorang pemimpin akan mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya, karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah, biasanya akan terjadi kesukaran dalam tugas dan pekerjaannya dan akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya, sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk

menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar : II.6 Kerangka Konseptual**

Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

### C. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan.
2. Komunikasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Menurut Sugiyono (2008:71), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan serta seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu.

##### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Interbat, yang beralamat di jalan Sei Padang No.112 Medan, 20155. Telephone : (061) 8221525/Fax : (061) 8221274.

##### 3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Januari 2014 – September 2014 dan perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Uraian	Waktu Penelitian 2014																			
		Jan				Peb-Aprl				Mei-Jun				Jul-Agst				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal				■																
2	Penyebaran Quisioner					■	■	■	■												
3	Analisis Data						■	■	■												
4	Penulisan Skripsi							■	■	■	■	■	■								
5	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
6	Seminar Hasil													■	■	■	■				
7	Penyiapan Berkas													■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang (Meja Hijau)																				■

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:72), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Interbat Cabang Medan yang berjumlah 42 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:73), Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:8). Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Interbat Cabang Medan yang berjumlah 42 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

**Tabel III.2**  
**Jumlah Karyawan PT. Interbat Cabang Medan**  
**Tahun 2014**

Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
Manager Operaional	1
Area Sales Manager	1
Area Sales Supervisor	3
Operasional Cabang :	
- Marketing Representative	13
- Marketing OTC	12
- Marketing Promosi	7
- Administrasi	2
- Keuangan / Sekretaris	3
<b>Total</b>	<b>42</b>

Sumber : PT. Interbat Cabang Medan, 2014

### C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, terdiri dari :
  - a. Variabel Komunikasi ( $X_1$ ), merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Indikatornya sebagai berikut :
    - 1) Manajer perusahaan memberikan petunjuk sistem kerja yang jelas kepada karyawan.
    - 2) Manajer perusahaan memberikan perintah tentang prosedur kerja yang tepat kepada karyawan.
    - 3) Karyawan menyampaikan saran dan pendapat kepada manajer perusahaan dalam pengambilan keputusan.



4) Setiap pengumuman tentang perusahaan yang disampaikan oleh manajer perusahaan diterima dengan jelas dan tepat oleh karyawan.

5) Penyampaian informasi tentang pekerjaan yang disampaikan karyawan satu dengan karyawan yang lain jelas dan terarah.

b. Variabel Motivasi ( $X_2$ ). merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang berpengaruh terhadap perilaku pekerjaan sesuai kebutuhannya. Indikatornya sebagai berikut :

1) Pimpinan perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahun kepada karyawan.

2) Pimpinan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien.

3) Pimpinan perusahaan memberikan fasilitas yang berupa mesin – mesin yang baik kepada karyawan.

4) Pimpinan perusahaan memberikan ruangan kerja yang terang dan nyaman kepada karyawan.

5) Pimpinan memberikan kebutuhan dasar karyawan berupa gaji yang cukup.

2. Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang pekerja sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap dirinya dengan memenuhi kriteria tertentu. Indikatornya sebagai berikut :

- a. Frekwensi pelaksanaan pekerjaan melebihi target yang ditentukan.
- b. Hasil pekerjaan sesuai yang ditetapkan.
- c. Tingkat kesanggupan penyelesaian pekerjaan sesuai uraian tugas.
- d. Ketepatan waktu penyampaian laporan.
- e. Intensitas pekerjaan mencapai hasil yang maksimal.

Mekanisme operasional variabelnya sebagai berikut :

**Tabel III.3**  
**Mekanisme Operasional Variabel**

No	Variabel Operasional	Indikator
1.	<b>Komunikasi (X<sub>1</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajer perusahaan memberikan petunjuk sistem kerja yang jelas kepada karyawan.</li> <li>2. Manajer perusahaan memberikan perintah tentang prosedur kerja yang tepat kepada karyawan.</li> <li>3. Karyawan menyampaikan saran dan pendapat kepada manajer perusahaan dalam pengambilan keputusan.</li> <li>4. Setiap pengumuman tentang perusahaan yang disampaikan oleh manajer perusahaan diterima dengan jelas dan tepat oleh karyawan.</li> <li>5. Penyampaian informasi tentang pekerjaan yang disampaikan karyawan satu dengan karyawan yang lain jelas dan terarah.</li> </ol>
2.	<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahun kepada karyawan.</li> <li>2. Pimpinan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien.</li> <li>3. Pimpinan perusahaan memberikan fasilitas yang berupa mesin-mesin yang baik kepada karyawan.</li> <li>4. Pimpinan perusahaan memberikan ruangan kerja yang terang dan nyaman kepada karyawan.</li> <li>5. Pimpinan memberikan kebutuhan dasar karyawan berupa gaji yang cukup.</li> </ol>

3.	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frekwensi pelaksanaan pekerjaan melebihi target yang ditentukan.</li> <li>2. Hasil pekerjaan sesuai yang ditetapkan.</li> <li>3. Tingkat kesanggupan penyelesaian pekerjaan sesuai uraian tugas.</li> <li>4. Ketepatan waktu penyampaian laporan.</li> <li>5. Intensitas pekerjaan mencapai hasil yang maksimal.</li> </ol>
----	-----------------------------	---

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mempelajari berbagai tulisan seperti penelitian terdahulu, informasi perusahaan seperti riset penelitian, maupun dari internet yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

##### 2. Sumber Data

Sumber data menggunakan angket atau quisioner yang disebarakan kepada responden penelitian.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan



sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel III.4**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STJ)	1

Sumber : Sugiyono (2008:105)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.



**a. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40. berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

**2. Uji Statistik**

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (Sugiyono, 2008:204)$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$X_1$  = Variabel bebas (Komunikasi)

$X_2$  = Variabel bebas (Motivasi)

$a$  = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien Regresi

$e$  = error term

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$  =  $H_a$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.



### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Kriteria pengujian

Dimana :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat  
 $t_{hitung} < t_{tabel}$  =  $H_a$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Penelitian ini replikasi dari penelitian Yuliani (2010) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan pengujian asumsi klasik serta analisis statistik yaitu regresi linier berganda untuk 3 variabel yang terdiri dari motivasi, komitmen dan kinerja di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta. Dalam penelitian ini hanya menggunakan model persamaan regresi yaitu regresi linier berganda untuk 3 variabel yang terdiri dari komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan di PT. Interbat Cabang Medan.
2. Jumlah observasi/sampel (n) ; penelitian terdahulu berjumlah 98 orang karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 42 orang karyawan.
3. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2010 sedangkan penelitian ini tahun 2014.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian. kesimpulan yang diambil adalah :

1. Komunikasi dan motivasi secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan.
2. Motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Interbat Cabang Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku kerja karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. PT. Interbat Cabang Medan, dapat mempertahankan sistem komunikasi dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat menambah sistem komunikasi dan motivasi yang ada.
2. Motivasi merupakan variabel yang dominan, sebaiknya perusahaan mempertahankan pemberian motivasi kepada karyawan, karena dengan

adanya motivasi maka pimpinan dapat membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dijadikan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali Iman, 2001, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Universitas Diponegoro, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2009, **Manajemen**, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja Marihot T.E. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Jogiyanto, 2004, **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2005, **Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi**, Edisi 1, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert. L & Jackson, Jhon H, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2005, **Manajemen SDM (Personal Management)**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Nitisemito Alex S., 2006, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Verithzal, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Murai Kencana, Jakarta.
- Siagian, SP, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Syani Abdul. 2005, **Komunikasi Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Wursanto, 2006, **Etika Komunikasi Kantor**, Edisi Kedua, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2008), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.