

**PENGARUH USIA KARYAWAN, PENDIDIKAN DAN
KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUBIKA
JAYA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**JULIO ANASTY
NPM : 10 832 0099**



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

**PENGARUH USIA KARYAWAN, PENDIDIKAN DAN
KOMUNIKASI ANTAR KAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUBIKA
JAYA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**JULIO ANASTY
NPM : 10 832 99**



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

JUDUL : PENGARUH USIA KARYAWAN, PENDIDIKAN DAN KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUBIKA JAYA MEDAN

NAMA : JULIO ANASTY

NPM : 10 832 0099

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

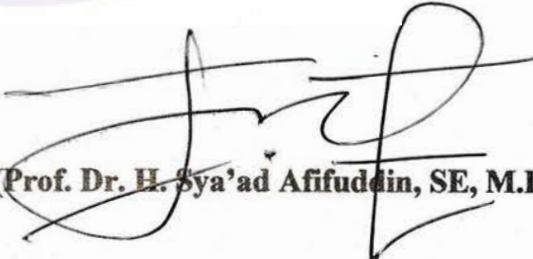

(Dra. Isnaniah LKS, M.MA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(Ihsan Effendi, SE, M.Si)


(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2014

ABSTRAK

JULIO ANASTY, 2014, “Pengaruh Usia Karyawan, Pendidikan Dan Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nubika Jaya Medan.”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh usia karyawan, pendidikan dan komunikasi antar karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nubika Jaya Medan dan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian adalah penelitian kuantitatif karena peneliti menginginkan pengukuran antara variabel X dan variabel Y, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner kepada 111 responden yang merupakan karyawan pada PT.Nubika Jaya Medan. Hasil uji statistik t usia karyawan $0,506 < 1,980$, pendidikan $1,015 < 1,980$ dan komunikasi antar karyawan $0,240 < 1,980$. Nilai sig. untuk kuesioner variabel usia karyawan $0,614 > \alpha 0,05$, pendidikan $0,312 > \alpha 0,05$, dan komunikasi antar karyawan $0,811 > \alpha 0,05$. Dengan demikian maka usia karyawan (X_1), pendidikan (X_2), komunikasi antar karyawan (X_3) positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel usia karyawan (X_1) sebesar 0,061 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan usia karyawan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6,1%. Koefisien regresi variabel pendidikan (X_2) sebesar 0,114 artinya setiap kenaikan 1% pendidikan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 11,4%. Koefisien regresi variabel komunikasi antar karyawan (X_3) sebesar 0,037 artinya setiap kenaikan 1% komunikasi antar karyawan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,7%. Nilai R.Square (koefisien determinasi) yang diperoleh adalah sebesar 0,726, angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,6% kinerja karyawan pada PT. Nubika Jaya Medan dapat dijelaskan oleh variabel usia karyawan, pendidikan dan komunikasi antar karyawan. Sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Usia Karyawan, Pendidikan, Komunikasi Antar Karyawan, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Usia Karyawan, Pendidikan Dan Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nubika Jaya Medan”**. Serta tak lupa shalawat beriring salam kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan kurikulum dalam rangka ujian tingkat akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.

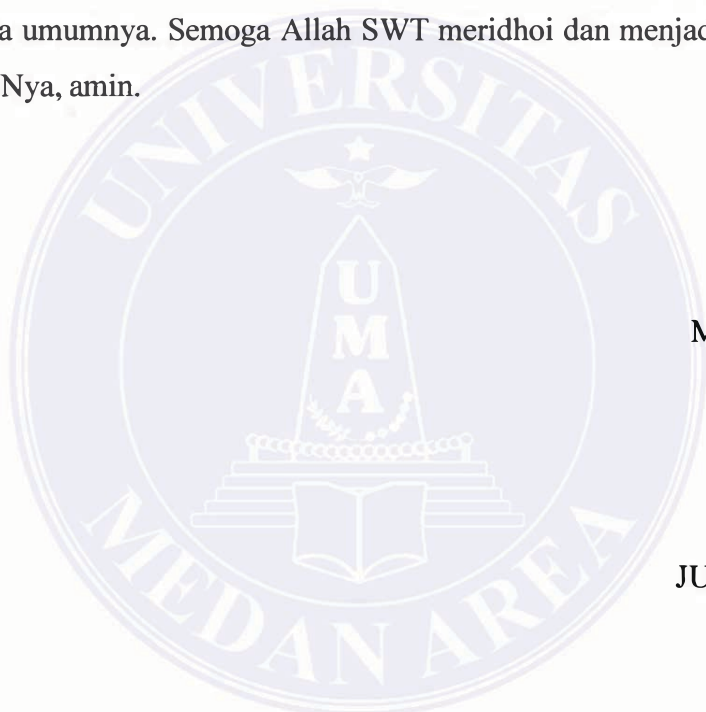
Penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.MEc selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
3. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan masukan dalam penulisan judul skripsi.
4. Dra. Isnaniah Laili K.S. M.MA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
5. Dhian Rosalina, SE. MM selaku Sekretaris Pembimbing yang telah memberikan bantuan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Pegawai Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu dan bantuan dalam segala kegiatan penulis sebagai mahasiswa.
7. Kedua orang tua (Bapak dan Ibu) serta keluarga besar penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungannya baik moril dan materil.

8. Teman-teman terdekat penulis dan teman satu angkatan 2010 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung, membantu, dan menemani penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Semua pihak yang mendoakan dan mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan sehingga masih perlu dikaji dan dikembangkan lebih lanjut, kritik dan saran sangat penulis harapkan. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis kembalikan segala urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT meridhoi dan menjadikan ini sebagai ibadah disisi-Nya, amin.



Medan, Mei 2014

Penulis

JULIO ANASTY

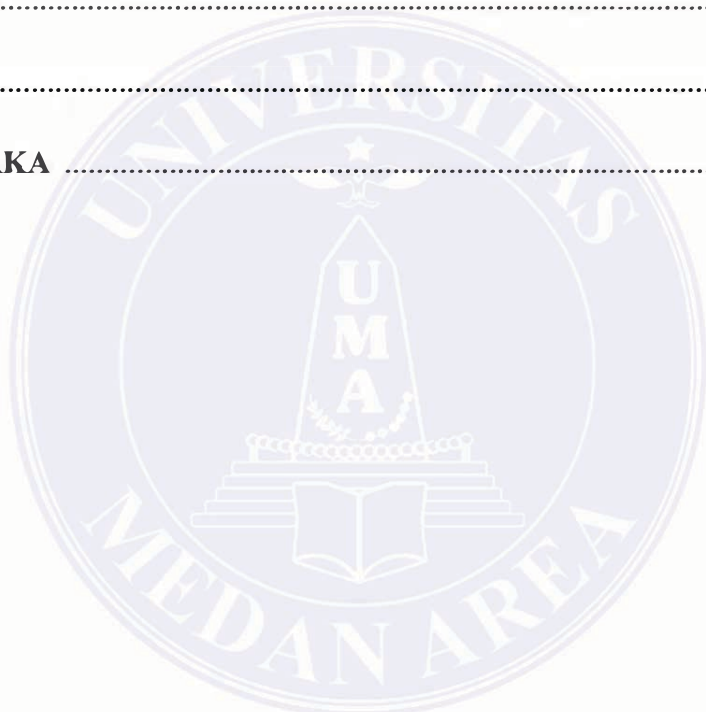
DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Usia Karyawan	5
1. Pengertian Usia Karyawan	5
2. Usia Dewasa Dini	5
3. Penyesuaian Pekerjaan Usia Dewasa Dini	6
4. Usia Madya	7
5. Penyesuaian Pekerjaan Usia Madya	8
B. Pendidikan	9
1. Pengertian Pendidikan	9
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	10

3. Tingkat / Jenjang Pendidikan	11
C. Komunikasi Antar Karyawan	12
1. Pengertian Komunikasi	12
2. Fungsi-fungsi Komunikasi	14
3. Dimensi Komunikasi	15
a. Komunikasi verbal dan nonverbal	15
b. Komunikasi satu arah dan dua arah	15
c. Komunikasi antar karyawan	15
D. Kinerja Karyawan	16
1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
3. Penilaian Kinerja Karyawan	19
4. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan	20
E. Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat	22
1. Hubungan Usia Karyawan dan Kinerja Karyawan	22
2. Hubungan Pendidikan dan Kinerja Karyawan.....	22
3. Hubungan Komunikasi Antar Karyawan dan Kinerja Karyawan	23
F. Penelitian Terdahulu	24
G. Kerangka Konseptual	25
H. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27

1. Lokasi Penelitian	27
2. Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	28
D. Defenisi Operasional Variabel	29
1. Defenisi Variabel Penelitian	29
2. Variabel Independent (Variabel Bebas)	29
3. Variabel Dependent (Variabel Terikat)	29
E. Sumber Data	31
F. Teknik Pengumpulan Data	31
G. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian	31
H. Teknik Analisis Data	32
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	32
2. Uji Regresi Ganda	33
3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	34
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Data Perusahaan	36
2. Visi dan Misi Perusahaan	37
3. Tata Nilai Perusahaan	37
4. Struktur Organisasi Perusahaan	37

5. Deskripsi Pekerjaan Pada PT.Nubika Jaya	40
6. Penyajian Data Responden	46
7. Penyajian Data Kuesioner Responden	48
8. Uji Regresi Ganda	52
9. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	54
10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
BAB VKESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting proses produksi kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memahami berbagai aktivitas dan gejala yang terjadi pada seluruh karyawan. Aktivitas dan gejala yang tentunya dapat menjadi pilihan utama perusahaan dalam pengawasan dan evaluasi adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Masana Sembiring (2012, hal.84) kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Banyak perusahaan yang memiliki kinerja organisasi yang baik, salah satunya adalah PT.Nubika Jaya yang beralamat di Jalan Iskandar Muda Nomor 107 Medan. PT.Nubika Jaya adalah anak perusahaan dari Permata Hijau Group (PHG), dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Kinerja organisasi PT.Nubika Jaya yang baik tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik pula, baik yang bekerja di perkebunan, pabrik pengolahan, maupun yang bekerja di kantor pusat. Karyawan yang bekerja di kantor pusat PT.Nubika Jaya memiliki keberagaman usia, pendidikan, dan cara berkomunikasi satu sama lain yang berbeda-beda, sehingga penulis menduga karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang berbeda-beda pula.

Hurlock (1980) dalam buku “Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentan kehidupan” menjelaskan terdapat sejumlah kualitas positif yang dibawa para pekerja lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Tetapi para pekerja lebih tua juga dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Keterampilan individu, seperti kecepatan, kelincahan, kekuatan, dan koordinasi berkurang seiring waktu dan kebosanan secara berkepanjangan juga kurangnya stimulasi intelektual terhadap pekerjaan berkontribusi pada kinerja yang menurun.

Menurut Hasbullah (2009, hal.1) pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut Hasbullah (2009, hal.1) pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka semakin tinggi kemampuan intelektual dalam menganalisis masalah dan memiliki keahlian lebih dibidangnya. Juga memiliki adaptasi yang baik terhadap sistem dan teknologi baru, sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurut Handoko (2001, hal.272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas perusahaan, karena pengurusan informasi akan dapat berjalan dengan baik bila dalam perusahaan terdapat komunikasi yang efektif. Terutama komunikasi antar karyawan atau sesama rekan kerja yang sangat positif bagi kinerja karyawan,

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Edisi Revisi*, BPFE, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasbullah, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta.
- Hurlock, Elizabeth B, 1980, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Edisi Ke-5, Erlangga, Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002, *Departemen Pendidikan Nasional Edisi Ke-3*, Balai Pustaka, Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sembiring, Masana, 2012, *Budaya Dan Kinerja Organisasi*, Cetakan Pertama, Fokusmedia, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.
- Imelda Uli S., Julia, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai PT.Yohana Berkat Ganda Medan)*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.
- Gusrini Vionita, Vevi, 2013, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh)*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Padang.
- Parulian, 2011, *Analisis Data dengan SPSS Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi*, Modul Praktikum Komputer Universitas Medan Area, Medan.

Tambunan, Ulirogya, 2010, *Pengaruh Komunikasi Dan gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT.Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan)*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.

