

# ANALISIS MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (P4TK) MEDAN

Jon Henri Purba

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) medan. Responden terbesar ada di antara umur 20–30 tahun, dan berjenis kelamin perempuan, yang telah lama bekerja antara 1 – 5 tahun dan pendidikan terakhirnya adalah tamatan S-1. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal yang mengukur hubungan–hubungan antar variabel penelitian dan berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Dan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji analisis linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden sebagai sampel penelitian. Data di proses dengan menggunakan *SPSS Versi 19,0 for windows*.

Berdasarkan uji-F variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 2,477 + 0,660X_1 + 0,263X_2$  variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung(5,348)} > t_{tabel} (2,048)$  sedangkan komunikasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $t_{hitung(2,023)} < t_{tabel} (2,048)$ . Hasil pengujian koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,781 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat  $Y$  sebesar 78,1% dan sisanya sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian .

**Kata kunci: Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan**

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi seorang manajer. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan dan kepuasan diri. Motivasi merupakan

masalah yang kompleks dalam organisasi, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang tampak atau kelihatan.

Komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dan kerja sama untuk sebuah pencapaian. Komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam pertumbuhan

perekonomian sekarang ini. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari bagaimana perusahaan tersebut berusaha memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada para pelanggan. Perusahaan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap mutu pelayanan dari jasa yang ditawarkan, sehingga apa yang menjadi harapan dan kebutuhan para pelanggan dapat terpenuhi.

Dalam kinerja karyawan, perusahaan pasti menghadapi persaingan yang ketat, baik dalam faktor pelayanan, ketepatan waktu, dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan beberapa faktor penentu keberhasilan. Persaingan antar perusahaan yang begitu ketat menyebabkan perusahaan harus mempertahankan kualitas produk dan jasanya guna memenangkan persaingan tersebut. Untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas prima dan dijadikan sebagai prioritas utama konsumen tidak lepas dari peran penting kinerja sumber daya manusianya. Pemberian motivasi dan komunikasi organisasinya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Sejauh mana Motivasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*mavere*” yang berarti dorongan, motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005:95).

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini digunakan istilah motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2005:97) tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti :

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan

- karyawan
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
  9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### **Metode dan Model Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005:34) menyatakan ada 2 metode di dalam motivasi yaitu :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi Langsung adalah motivasi material dan non material yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman, suasana lingkungan pekerjaan yang baik, dan penempatan karyawan yang tepat. Motivasi tidak langsung, sangat besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Menurut Arep (2003:39) menyimpulkan ada beberapa model didalam motivasi yaitu :

1. Model Tradisional

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan supaya gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa akan yang diterimanya.

2. Model Hubungan Manusia

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan untuk membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya.

3. Model Sumber Daya Manusia

Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang, barang, atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. (Hasibuan, 2005:191).

Menurut Purwanto (2003:20) komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media, yaitu bahasa atau simbol-simbol yang bisa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Menurut Wiludjeng Sri dalam buku pengantar manajemen berpendapat bahwa fungsi komunikasi sebagai berikut:

1. Fungsi informasi (*information function*)  
Komunikasi yang memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk dan pedoman yang diperlukan seseorang dalam suatu organisasi untuk menjalankan pekerjaannya.
2. Fungsi perintah dan instruksi (*command and instructive function*)  
Fungsi ini merupakan fungsi komunikasi antara atasan dan bawahan.  
Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi (*influence and persuasion function*)
3. Komunikasi dapat menumbuhkan motivasi karyawan dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan.
4. Fungsi integrasi (*integrative function*)  
Komunikasi memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis antara atasan dan bawahan dan antara rekan kerja.

Menurut Anwar Arifin (2000:20) saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah:

1. Komunikasi Vertikal  
Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah

sesuai perintah. Komunikasi ke bawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

2. Komunikasi Horizontal  
Komunikasi horizontal yaitu komunikasi diantara para anggota dalam kelompok kerja yang sama dan komunikasi yang terjadi antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.
3. Komunikasi Diagonal  
Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2000:67) pengertian kinerja yaitu : “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 2002:98). Sedangkan menurut Sutrisno (2009:164) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2000:68) adalah:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*The right man, On The Right Place, The Right man On the Right Job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan perusahaan). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik), artinya seorang karyawan harus siap mental,

mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam situasi kerja.

Menurut Sutrisno (2009:152) ada enam indikator dari kinerja yakni:

#### 1. Hasil Kerja

Merupakan proses kegiatan yang dilakukan setiap hari dalam mendukung operasional.

#### 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

#### 3. Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan di lingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan.

#### 4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

#### 5. Sikap

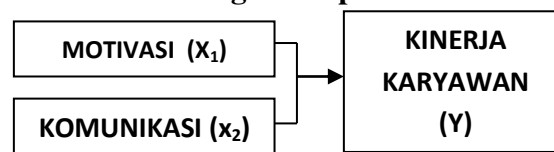
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

#### 6. Disiplin Waktu dan Absensi

Merupakan sikap patuh terhadap aturan yang berlaku.

### Kerangka Berpikir

Gambar 1.  
Kerangka Berpikir



## Hipotesis

Bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan yang berada di jalan Setia Budi No : 75 Kapten Sumarsono Helvetia Medan 20124

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan yang berjumlah 42 orang. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus menurut Taro Yamare, sebagai berikut :

$$n = \frac{\frac{42}{42(0,1)^2 + 1}}{40.0,01 + 1}$$

$n = 29,57$  di bulatkan menjadi 30  
Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

### Variabel Penelitian dan Defenisi

#### Operasional

1. Variabel bebas *Variable Independent* (X), dalam penelitian ini adalah motivasi dan komunikasi Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga

Kependidikan (P4TK) Medan.

2. Variabel Terikat *Variable Dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan.
3. Motivasi merupakan penggerak dan dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu, yang bisa bersumber dari gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status, atau suatu keadaan psikologi yang muncul akibat adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.
4. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran dan perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu menggunakan media untuk merubah tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, atau proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan yang bertujuan untuk merubah pengetahuan, sikap dan prilaku penerima pesan (komunikan).
5. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, atau hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya

serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu di dalam suatu organisasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

- 1 Penelitian lapangan, yaitu penelitian dilakukan langsung pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan yang dikumpulkan melalui wawancara membuat daftar pertanyaan (kuesioner) dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan.
- 2 Studi dokumentasi, dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai macam buku dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

### **Model Analisis**

#### **Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda bantuan aplikasi *software SPSS 19.00 for windows*.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
 $b_1 - b_2$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Variabel Motivasi  
 $X_2$  = Variabel Komunikasi

## **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi**

- 1 Pada butir pertanyaan nomor satu yaitu Bapak/Ibu diberi upah yang selayaknya, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju tidak ada, responden menyatakan setuju 24 orang (80%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 6 orang (20%).
- 2 Pada butir pertanyaan nomor dua yaitu gaji bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju tidak ada, responden menyatakan setuju 24 orang (80%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 6 orang (20%).
- 3 Pada butir pertanyaan nomor tiga yaitu besarnya gaji menunjukkan besarnya tanggung jawab, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju tidak ada, responden menyatakan setuju 22 orang (73%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 8 orang (27%).
- 4 Pada butir pertanyaan nomor empat yaitu lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, responden yang menjawab sangat

- tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju 5 orang (17%), responden menyatakan setuju 21 orang (70%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 4 orang (13%).
- 5 Pada butir pertanyaan nomor lima yaitu dengan adanya keamanan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju tidak ada, responden menyatakan setuju 21 orang (70%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 9 orang (30%)
  - 6 Pada butir pertanyaan nomor enam yaitu hubungan kerja yang baik meningkatkan kondisi kerja, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju tidak ada, responden menyatakan setuju 26 orang (87%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 4 orang (13%).
- 2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi**
- 1 Pada butir pertanyaan nomor satu yaitu pimpinan memberi petunjuk kerja dengan jelas, responden yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (7%), responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju tidak ada, responden menyatakan setuju 24 orang (80%), dan responden menyatakan sangat setuju ada 4 orang (13%).
  - 2 Pada butir pertanyaan nomor dua yaitu, Bapak/Ibu mampu merespon setiap komunikasi dengan baik, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju 4 orang (13%), responden menyatakan setuju 21 orang (70%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 5 orang (17%).
  - 3 Pada butir pertanyaan nomor tiga yaitu Bapak/Ibu memahami setiap yang didengar, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju 4 orang (13%), responden menyatakan setuju 24 orang (80%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 2 orang (7%).
  - 4 Pada butir pertanyaan nomor empat yaitu bahasa yang digunakan dalam percakapan cukup jelas, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju 3 orang (10%), responden menyatakan setuju 26 orang (87%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 1 orang (3%).
  - 5 Pada butir pertanyaan nomor lima yaitu perusahaan menyampaikan pesan melalui media perantara telepon dalam menjalankan tugas, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju 5 orang (17%), responden



menyatakan setuju 24 orang (80%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 1 orang (3%).

- 6 Pada butir pertanyaan nomor enam yaitu pemimpin memberikan tugas sesuai jabatan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju 2 orang (7%), responden menyatakan kurang setuju 12 orang (40%), responden menyatakan setuju 16 orang (53%), dan responden menyatakan sangat setuju tidak ada.

### **3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja**

- 1 Pada butir pertanyaan nomor satu yaitu Bapak/Ibu datang tidak pernah terlambat, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju tidak ada, responden menyatakan setuju 26 orang (87%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 4 orang (13%).
- 2 Pada butir pertanyaan nomor dua yaitu Bapak/Ibu jarang sekali tidak hadir, responden yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (7%), responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju 3 orang (10%), responden menyatakan setuju 24 orang (80%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 1 orang (3%).
- 3 Pada butir pertanyaan nomor tiga yaitu Bapak/Ibu selalu menyediakan waktu untuk bertemu relasi, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju 1 orang

responden (3%), responden menyatakan kurang setuju 1 orang (3%), responden menyatakan setuju 26 orang (87%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 2 orang (7%)

- 4 Pada butir pertanyaan nomor empat yaitu karyawan mendapatkan izin bila keadaan tidak memungkinkan untuk hadir, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju tidak ada juga, responden menyatakan setuju 25 orang (83%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 5 orang (17%).
- 5 Pada butir pertanyaan nomor lima yaitu Bapak/Ibu memiliki ide-ide yang kreatif dalam melaksanakan tugas, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju 1 orang (3%), responden menyatakan kurang setuju tidak ada, responden menyatakan setuju 24 orang (80%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 5 orang (17%).
- 6 Pada butir pertanyaan nomor enam yaitu Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan tepat waktu, responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, responden menyatakan tidak setuju tidak ada, responden menyatakan kurang setuju 1 orang (3%), responden menyatakan setuju 24 orang (80%), dan responden menyatakan sangat setuju, ada 5 orang (17%).

## Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas Pernyataan**

Pernyataan	$r_{hitung}$ tiap butir pernyataan	$r_{tabel}$	Validitas
P1	.750	0,576	Valid
P2	.750	0,576	Valid
P3	.718	0,576	Valid
P4	.701	0,576	Valid
P5	.895	0,576	Valid
P6	.644	0,576	Valid
P7	.906	0,576	Valid
P8	.930	0,576	Valid
P9	.807	0,576	Valid
P10	.712	0,576	Valid
P11	.736	0,576	Valid
P12	.720	0,576	Valid
P13	.712	0,576	Valid
P14	.695	0,576	Valid
P15	.730	0,576	Valid
P16	.754	0,576	Valid
P17	.815	0,576	Valid
P18	.853	0,576	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pernyataan dapat digunakan karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

## Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 2.**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.960	.964	18

Sumber : Data diolah SPSS

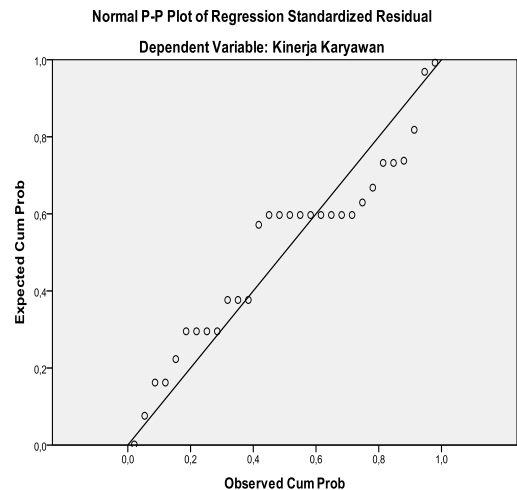
Output SPSS diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,960 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan konstruk pernyataan adalah reliabel.

## Hasil Pembahasan

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik.

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

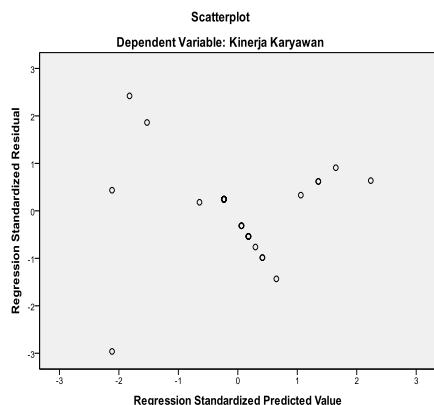


### 2. Uji Heteroskeditas

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual.

Cara pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.



### 3. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel bebas dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang satu sama lain. Cara mengambil keputusan yaitu: Nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai tolerance  $\geq 0,1$  maka regresi bebas multikolinearitas. VIF adalah satu dibanding *tolerance*.

Tabel 3.

#### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,462	2,166
Komunikasi	,462	2,166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19, 2015

### 4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.  
Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	1,864

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19, 2015

Tabel 4. diatas menjelaskan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,864 dan batas bawah (dl) dan batas atas (du) dapat dilihat pada tabel 4. Dengan jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 2, dengan jumlah sampel ( $n$ ) 30, maka  $dl = 1,659$  dan  $du = -2,115$ . Berdasarkan uji di atas tampak bahwa nilai Durbin Watson (DW) hitung 0,205 lebih besar daripada nilai  $dl$  dan  $du$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik autokorelasi.

### Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 5.

#### 1. Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandard Coeff		Standard Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,477	2,335		1,108	,278
Motivasi	,660	,130	,685	5,348	9,59
Komunikasi	,263	,123	,259	2,023	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 19, 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 5. kolom *Unstandardized Coeffisien* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,477 + 0,660X_1 + 0,263X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 2,477 ini mempunyai arti bahwa variabel motivasi dan komunikasi dianggap konstan maka kinerja karyawan (Y) sebesar 2,477.
- b. Koefisien  $X_1 = 0,660$  variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,660. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan akan meningkat sebesar 0,660
- c. Koefisien  $X_2 = 0,263$  variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,263. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan akan meningkat sebesar 0,263

## 2. Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 5. sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (9,59) dan nilai  $t_{hitung} (9,59) > t_{tabel} (2,048)$  artinya walaupun ditingkatkan variabel motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,660 satuan.

2. Variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,001) dan nilai  $t_{hitung} (0,01) < t_{tabel} (2,048)$  artinya apabila ditingkatkan variabel komunikasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,263 satuan.

## 3. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

**Tabel 6.**  
**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Reg	145,911	2	72,956	52,590	,000 <sup>a</sup>
Residual	37,455	27	1,387		
Total	183,367	29			

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19, 2015**

*Output SPSS 19* tersebut menunjukkan p value 0,000 < 0,05, artinya signifikan, sedangkan F hitung 52,590 > F tabel 3,35, artinya signifikan. maka kesimpulan dapat diambil adalah menolak  $H_0$  yang berarti pengaruh motivasi dan komunikasi secara bersama sama signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan.

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

**Tabel 6.**  
**Uji Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 <sup>a</sup>	,796	,781	1,178

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 19, 2015**

*Output SPSS 19* tersebut memiliki nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,781. Artinya 78,1% variabel dependent (Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan uji-F variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan.
2. Berdasarkan uji-T variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (9,59) dan nilai  $t_{hitung} (9,59) > t_{tabel} (2,048)$  artinya walaupun ditingkatkan variabel motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,660 satuan.
3. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 2,477 + 0,660X_1 + 0,263X_2$  variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} (5,348) > t_{tabel} (2,048)$  sedangkan komunikasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $t_{hitung} (2,023) < t_{tabel} (2,048)$ .
4. Hasil pengujian koefisien determinasi  $R^2$  adalah sebesar 0,781 hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari

variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 78,1% dan sisanya sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Saran

1. Jika dilihat dari hasil penelitian kedua variabel bebas yaitu motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. Demi Peningkatan kinerja karyawan sebaiknya perlu mempertahankan dan juga meningkatkan kedua variabel tersebut. Komunikasi dalam lingkungan kerja harus diperhatikan yaitu bagaimana menciptakan komunikasi yang baik agar kedepannya dalam melaksanakan tugas maupun dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dapat berjalan lancar dan tepat sasaran dengan demikian kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal. Untuk memotivasi karyawan hendaknya perusahaan lebih meningkatkan perbaikan lingkungan kerja agar mereka merasa nyaman dan bisa lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pada perusahaan khususnya Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan harus tetap memberikan dorongan dan semangat kepada para karyawan, agar dapat meningkatkan target-target penjualan perusahaan juga disertai dengan

- fasilitas kantor yang memadai.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dkk. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif**. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, Marihot. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama. Bandung : Citapustaka.
- Muhammad, Arni. 2000. **Komunikasi Organisasi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Cetakan Ketiga. Jakarta : Rineka Cipta
- Siswanto, B. 2009. **Pengantar Manajemen**, Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soenarko. 2005. **Kinerja Karyawan**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dkk. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.

- Uyanto, Stanislaus. 2009. **Pedoman Analisis Data Dengan SPSS**. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wiludjeng Sri SP, 2007. **Pengantar Manajemen**. Bandung : Graha Ilmu.