

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLRESTA PEKANBARU

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

SELLY ARMASARI
NPM: 155210593

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

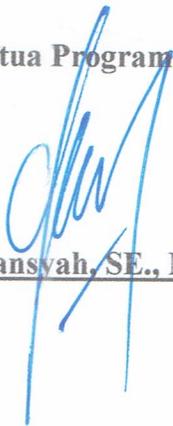
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 67483 Pekanbaru- 28284

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Selly Armasari
NPM : 155210593
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru

Disetujui oleh:

Ketua Program Studi


(Azmansyah, SE., M. Econ)

Pembimbing


(Prof. Dr. Dra. Hj. Indrastuti, MM.,)

Mengetahui:

Dekan


(Drs. Abrar, M.Si. Ak.CA)

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: , Tanggal, 17 APRIL 2020Maka pada Hari, JUMAT, TANGGAL 17 APRIL 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Selly Armasari |
| 2. N P M | : 155210593 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 17 APRIL 2020 |
| 6. Waktu ujian | : |
| 7. Tempat ujian | : Daring / Online |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : LULUS (B+) / 71,33 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Sekretaris

Azmansyah, SE., M.Econ

Ketua Prodi Manajemen

Dr. Hj. Ellyan Sastra Ningsing., SE, MSi
Pjs. Wakil Dekan Bidang Akademis

Dosen penguji :

1. Prof. Sri Indrastuti, MM
2. Susie Suryani, SE., MM
3. Syaefullah, SE., M.Si

Saksi

1. Restu Hayati., SE., MSi

Pekanbaru,
Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

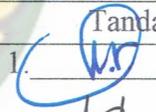
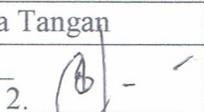
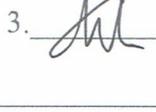
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Selly Armasari
NPM : 155210593
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Jumat / 19 Juli 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

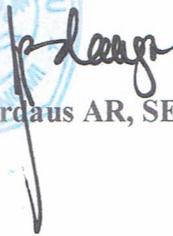
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1. 
2.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		2. 
3.	Syaefulloh, SE., M.Si		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 19 Juli 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
(0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Selly Armasari
NPM : 155210593
Program Studi : Manajemen
Sponsor : Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Polresta Pekanbaru

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:\



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 674681
Fax. (0761) 674834 PEKANBARU - 28284

KARTU KENDALI BIMBINGAN

Nama : Selly Armasari
 NPM : 155210593
 Jurusan/Program Studi : Manajemen SI
 Pembimbing I : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
 Pembimbing II : _____
 Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi dan motivasi
terhadap kinerja pegawai pada
Polresda Pekanbaru

CATATAN PEMBIMBING

Tanggal	Pembimbing I	Paraf	Tanggal	Pembimbing II	Paraf
8/19 /4	Bangun multi desain	f			
2/19 /4	manajemen diopanel	f			
8/19 /4	manajemen	f			
8/19 /4	faktor yang mempengaruhi - motivasi	f			
8/19 /4	manajemen	f			
11/19 /10	ACE man	f			
1/19 /10	manajemen = 3 variabel	f			
1/19 /10	manajemen dan diteliti dan	f			
1/19 /10	manajemen → model	f			

CATATAN PEMBIMBING					
Tanggal	Pembimbing I	Paraf	Tanggal	Pembimbing II	Paraf
3/19	myu phtk jrb mpsd	h			
3/19	kuklron sm	f			
8/20	angge dr pabrah	f			
14/20	mb mpsd suhur sutur	f			
14/20	ofa pabrah	f			
16/20	himpula	f			
16/20	sm	f			
28/20	ACC suliyi nyin	f			

Pekanbaru, 29/1-2020 20
 Pembantu Dekan I

plaus on
 Dr. Firdaus AR, SE, M-SiAk, CA

CATATAN :

1. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan Pembimbing
2. Saran dan Koreksi dari Pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh Pembimbing
3. Setelah Skripsi disetujui (ACC) oleh kedua Pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Pembantu Dekan I
4. Kartu Kendali Bimbingan yang Asli yang telah ditandatangani oleh Pembantu Dekan I diserahkan kepada Ketua/Sekr. Jurusan dan Copiannya dilampirkan pada Skripsi.

Pekanbaru, 24 MEI 2019
 Pembantu Dekan I

Dr. Firdaus AR, SE, M.Si., Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1531/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 Februari 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Selly Armasari
 N P M : 155210593
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi motivasi dan kerjasama Tim terhadap Peningkatan kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 28 Februari 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH RIAU
RESOR KOTA PEKANBARU



SURAT KETERANGAN

Nomor : SKET / 05 / I // KEP / 2019 / Sumda

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Kepolisian Resor Kota Pekanbaru dengan ini menerangkan sebagai berikut :

Nama : SELLY ARMASARI
NIM : 155210593
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN (S1)

Adalah mahasiswa Universitas Islam Riau Fakultas Ekonomi yang telah melaksanakan riset / penelitian di Polresta Pekanbaru dengan judul tugas " pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru ".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 29 Januari 2019

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA PEKANBARU
KABAG SUMDA



JASMAN, SE
KOMPOL NRP 68080160

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 12 Februari 2020

Saya yang membuat pernyataan



(Selly Armasari)

ABSTRAK**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA POLRESTA PEKANBARU****SELLY ARMASARI****155210593**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru. Jenis penelitian ini penelitian kualitatif yang memiliki populasi dari keseluruhan jumlah karyawan pada Polresta Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini ialah 38 orang. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk melihat komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji-F dan Uji-T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru. Dan pada hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT**THE EFFECT OF COMMUNICATION AND MOTIVATION TOWARDS
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN POLRESTA PEKANBARU****SELLY ARMASARI****155210593**

The purpose of this study was to determine and analyze whether communication and motivation had a significantly positive effect on employee performance at the Polresta Pekanbaru. This type of research is qualitative research that has a population of the total number of employees at the Polresta Pekanbaru . The sample in this study was 38 people. Data collection techniques in this study use questionnaires that contain statements to see communication and motivation for employee performance. Data analysis techniques in this study used the F-Test and T-Test. The results of this study indicate that the influence of communication and motivation on employee performance at the Pekanbaru Police. And in the third hypothesis, shows that communication and motivation together have a significant effect on employee performance at the Polresta Pekanbaru.

Key Word: Coomunication, Motivation, And Performance of Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada orang tua yang paling utama sekali Ibu yang paling tersayang yang tak pernah lelah sampai detik ini selalu memberikan dukungan materil dan

finansial sehingga penulis sampai pada tahap akhir perjuangan menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Azmansyah, M. Econ., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Indrastuti, MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Kepada Karyawan dan Staff Polresta Pekanbaru yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendukung dalam pengambilan data penelitian ini.
6. Untuk yang tersayang kakak kandung yang bernama Idel Safitri dan Abang Ipar Jema'ah Hakim yang selalu memberikan bantuan semangat moril yang tak pernah putus sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu.
7. Terimakasih buat sahabat tersayang milla wanti anggrainy serta teman-teman yang tak pernah lelah untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu sisil, mita, titin, maya, ella, tiara, zura, neti, koni, diki zulkarnain dan syai. Dan untuk semua teman-teman seperjuangan yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 12 Januari 2020

Selly Armasari



DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Komunikasi	9
2.1.1 Pengertian Komunikasi	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	10
2.1.3 Fungsi Komunikasi	11
2.1.4 Unsur-Unsur Komunikasi	13
2.1.5 Proses Komunikasi.....	15
2.1.6 Tujuan Komunikasi.....	15
2.1.7 Dimensi dan Indikator Komunikasi	16
2.2 Motivasi	19
2.2.1 Pengertian Motivasi	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	21
2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja	23
2.2.4 Langkah-langkah Motivasi Kerja.....	23
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	24
2.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.3. Kinerja.....	30
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	30
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..	32

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai.....	34
2.3.4 Unsur-Unsur Kinerja Pegawai	35
2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai.....	36
2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	39
2.5. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	39
2.6 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	40
2.7 Penelitian Terdahulu	41
2.8 Kerangka Penelitian	42
2.9 Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	44
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	44
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4 Jenis dan Sumber Data	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	50
3.6.3 Uji Hipotesis Data	52
3.6.4 Koefisien Determinasi	52
3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.6.6 Uji F Simultan	54
3.6.7 Uji T.....	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Polresta Pekanbaru	55
4.2 Struktur Organisasi Polresta Pekanbaru	58
4.3 Tujuan dan Sasaran Polresta Pekanbaru.....	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	64

5.1.1	Jenis Kelamin Responden	64
5.1.2	Tingkat Pendidikan Responden	65
5.1.3	Masa Kerja Responden.....	65
5.2	Uji Kualitas Data	66
5.2.1	Uji Validitas	66
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	68
5.3	Analisis Deskriptif Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru	69
5.3.1	Komunikasi Ke Atas.....	69
5.3.2	Komunikasi Ke Bawah.....	74
5.3.3	Komunikasi Horizontal	77
5.3.4	Komunikasi Diagonal	82
5.4	Analisis Deskriptif Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Polresta Pekanbaru.....	88
5.4.1	Motivasi Intrinsik	88
5.4.2	Motivasi Ekstrinsik	95
5.5	Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru.	107
5.5.1	Kualitas Kerja.....	107
5.5.2	Kuantitas Kerja.....	112
5.5.3	Tanggung Jawab	115
5.5.4	Kerja Sama	116
5.5.5	Inisiatif	119
5.6	Uji Asumsi Klasik	124
5.6.1	Uji Normalitas	124
5.6.2	Uji Multikolinearitas.....	127
5.6.3	Uji Heterokedastisitas.....	128
5.6.4	Uji Autokorelasi	129
5.7	Uji Hipotesis	131
5.7.1	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	131
5.7.2	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	132
5.7.3	Uji- F Simultan	133

5.7.4 Uji T- Parsial	134
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	135
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	138
6.2 Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai Bagian Pers Sat Reskrim Pada Polresta Pekanbaru	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 3.2	Populasi Penelitian	47
Table 3.3	Alternatif Jawaban Responden	49
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 5.4	Uji Validitas Data	67
Tabel 5.5	Uji Reliabilitas	68
Tabel 5.6	Tanggapan Responden mengenai Pimpinan Polresta Pekanbaru Memberikan Pengarahan dan Instruksi Kerja yang Jelas Kepada Karyawan	70
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang baik mengenai pelaksanaan kerja kepada karyawan	71
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang efektif tentang prosedur tata kerja kepada karyawan	73
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai karyawan memberikan informasi yang baik dan jelas kepada pimpinan Polresta Pekanbaru	75
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai karyawan mengikuti instruksi dan prosedur yang dijelaskan kepada pimpinan Polresta Pekanbaru	76
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai karyawan berperan aktif dalam mengkoordinasikan penugasan kerja di Polresta Pekanbaru	78

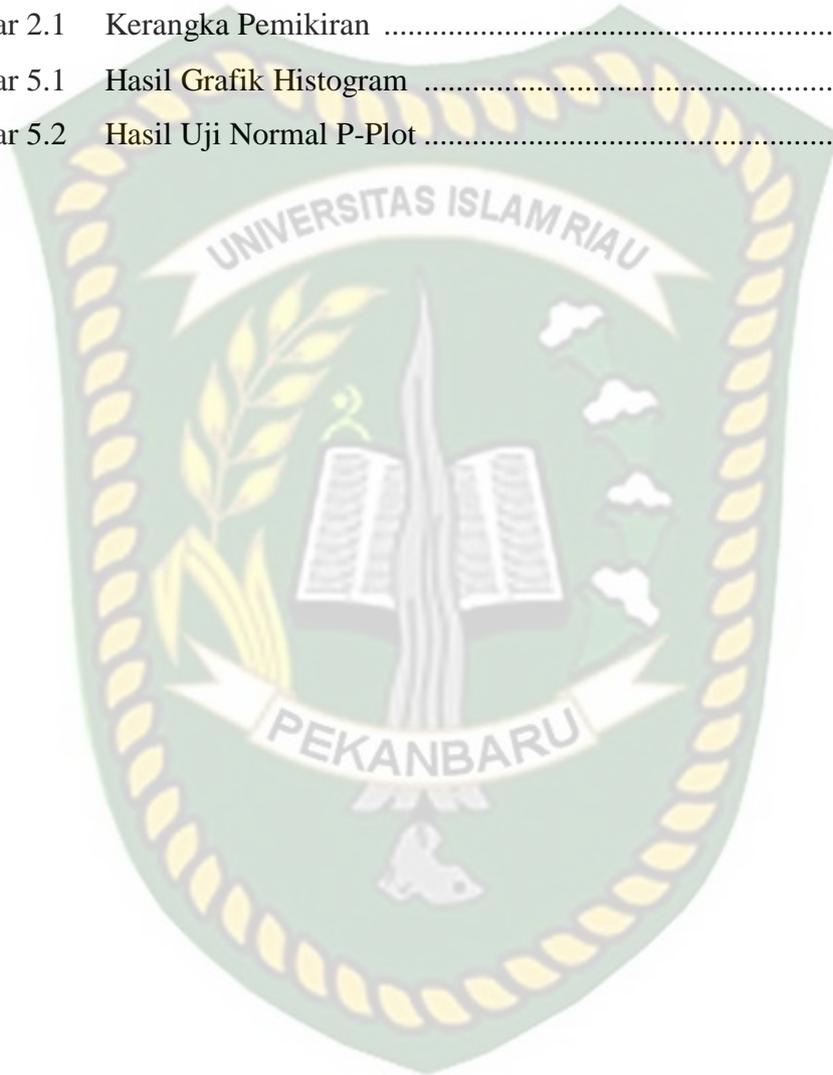
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru saling berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan	79
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru selalu memberikan solusi untuk meningkatkan prestasi perusahaan	81
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai komunikasi antar karyawan dan pimpinan Polresta Pekanbaru selalu terarah.....	82
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai pimpinan dan karyawan Polresta Pekanbaru memiliki komunikasi yang aktif dan bermakna.....	83
Tabel 5.16	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden pada variabel Komunikasi (X)	85
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya	89
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan baik	90
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan	92
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai karyawan Polrestas Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan	93
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh penghargaan	94
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja di Polresta Pekanbaru nyaman dan aman	96

Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan oleh Polresta Pekanbaru memadai.....	97
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai supervisi pada Polresta Pekanbaru terstruktur dan layak diberi penghargaan	99
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai jaminan pekerjaan pada Polresta Pekanbaru sangat sesuai dan dibutuhkan oleh karyawan	100
Table 5.26	Tanggapan responden mengenai Polresta Pekanbaru memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggungjawab kepada karyawan.....	102
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai Peraturan yang ditetapkan Polresta Pekanbaru fleksibel dan tidak menekan karyawan	103
Tabel 5.28	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden pada variable Motivasi (X2)	104
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu jujur dalam pelaksanaan tugas.....	108
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.....	109
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai karyawn pada Polresta Pekanbaru selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik.....	111
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat wpaktu.....	112
Tabel 5.33	Tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	114
Tabel 5.34	Tanggapan responden mengenai karyawna pada Polresta Pekanbaru mampu bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan.....	115
Tabel 5.35	Tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru memiliki kerjasama antar karyawan dengan baik.....	117

Tabel 5.36	Tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama	118
Tabel 5.37	Tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan	120
Tabel 5.38	Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Polresta Pekanbaru	121
Tabel 5.39	Hasil Uji Multikolinearitas	127
Tabel 5.40	Hasil Uji Heterokedastisitas	129
Tabel 5.40	Hasil Uji Autokorelasi	130
Tabel 5.41	Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	131
Tabel 5.42	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	132
Tabel 5.43	Hasil Uji- F	134
Tabel 5.44	Uji-T Parsial	135

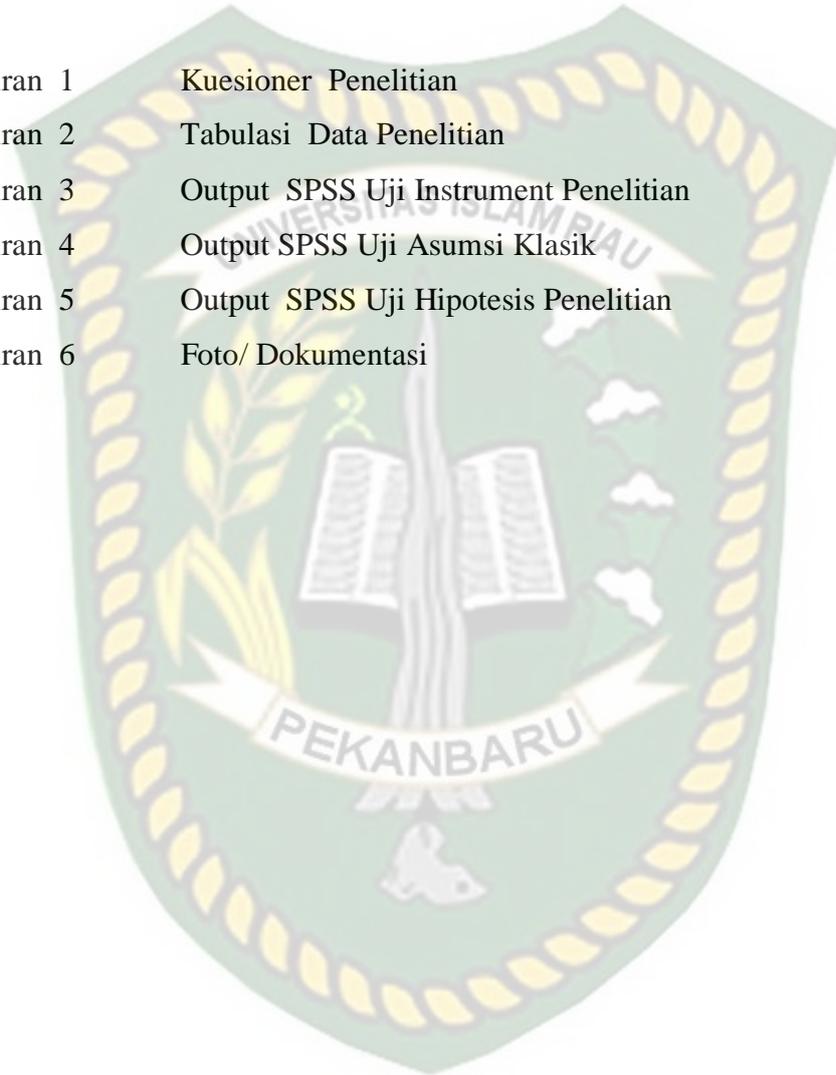
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	42
Gambar 5.1	Hasil Grafik Histogram	125
Gambar 5.2	Hasil Uji Normal P-Plot	126



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Output SPSS Uji Instrument Penelitian
- Lampiran 4 Output SPSS Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 Output SPSS Uji Hipotesis Penelitian
- Lampiran 6 Foto/ Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tentunya membutuhkan sumber daya manusia menunjang, berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak ketrampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Di antara begitu banyak ketrampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi, yaitu keterampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para pegawai memberikan kinerja terbaiknya.

Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. (Rosyida, 2010: 11).

Polresta Pekanbaru merupakan salah satu lembaga penegak hukum yang paling terdepan dalam penanggulangan kejahatan. Tugas dan wewenangnya adalah untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, sehingga perilaku-perilaku yang mengakibatkan terganggunya keamanan tersebut harus

ditanggulangi secara bijaksana oleh Polresta Pekanbaru. Dalam menjalankan tugasnya tidaklah mudah berhadapan dengan masyarakat, POLRI dihadapkan pada tanggung jawab yang besar. Mendapatkan kepercayaan dari masyarakat merupakan hal yang sulit di dapat, karena memerlukan proses terutama adanya komunikasi dan kontak sosial, waktu serta kemauan masing-masing anggota POLRI. Masyarakat masih mengharapkan peningkatan peran dan tugas POLRI sebagai pengayom, pelindung, dan pelayanan masyarakat serta sebagai penegak hukum yang bersih.

Reformasi Kepolisian Polresta Pekanbaru merupakan suatu proses yang berkesinambungan dalam membangun dan memperkuat identitas, merealisasi pengakaran visi, misi di semua jajaran, meningkatkan efisiensi dan efektivitas struktur organisasi, mengembangkan instrument dan fasilitas pelayanan serta memperbaiki budaya dan etika profesi secara konsisten. Semua proses tersebut dilakukan sebagai wujud kesiapan POLRI menghadapi masa depan yang semakin kompleks dengan tuntutan masyarakat yang demokratis. Reformasi Birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). POLRI adalah suatu institusi yang paling cepat merespon tuntutan Reformasi, dimana tanpa ada kejahatan pun sudah memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan dan pembaharuan.

Dalam melakukan sebuah tugas dan pekerjaan, masing-masing individu dituntut untuk memiliki hubungan dan komunikasi yang baik secara menyeluruh baik dari komandannya langsung atau pun pegawai. Selain itu, pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah Kepolisian Polresta Pekanbaru pasti membutuhkan sebuah

informasi apapun mengenai Polresta Pekanbaru sehingga diperlukan komunikasi yang transparan antara komandan dan bawahan yang akan bersama-sama menetapkan tujuan, sasaran dan masa depan Polresta Pekanbaru yang nantinya bisa dicapai bersama.

Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi. (Mulyana, 2013:68). Selain komunikasi, hal lain yang juga akan sangat membantu dan mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan adalah motivasi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Samsudin, 2010: 281).

Dengan komunikasi yang baik, maka anggota akan membutuhkan dampak yang lebih jelas mengenai pelaksanaan kerja yang baik. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja,

kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan

Motivasi juga bisa dikatakan sebagai sebuah dukungan yang didapatkan seorang karyawan dari komandan mereka (dari komandan kepada POLRI) yang nantinya hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing POLRI karena merasa dihargai dan diperhatikan sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing POLRI untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan tersebut. Motivasi dalam hal ini tidak berarti harus dalam bentuk materi saja tetapi bisa dalam bentuk penghargaan, pujian dan sejenisnya. Perhatian kecil yang diberikan oleh seorang komandan juga dapat menjadi motivasi untuk POLRI sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja polri menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

Proses meningkatkan kinerja karyawan adalah proses yang sangat penting. Selain untuk keuntungan *financial* Polresta Pekanbaru, proses-proses tersebut juga sangat penting untuk membangun reputasi baik Polresta Pekanbaru di kalangan

masyarakat. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja POLRI adalah adanya komunikasi efektif di lingkungan Polresta Pekanbaru. Terjalannya komunikasi yang efektif dapat memunculkan lingkungan kerja yang baik.

Adapun sistem penilaian kinerja anggota Polresta Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Sistem Penilaian Kinerja Polresta Pekanbaru

Faktor-Faktor Yang dinilai	Sistem Penilaian Kinerja
Kompetensi	Kedisiplinan
	Keramahan
	Tanggung jawab
	Komunikasi
	Rasa Empati, Simpati
Prestasi dan Hasil Kerja	Pelayanan
	Pengetahuan dan Kemampuan
	Efisiensi dan Efektivitas
	Kerja sama
	Kecepatan
	Ketepatan
Proses Kerja	Pengaturan waktu kerja
	Kreatifitas dalam bekerja
	Pencatatan, penyimpanan
	Pengelolaan alat lingkungan
	Kemampuan menyatukan

Sumber: Wawancara Oleh Peneliti, 2020

POLRI menjadi termotivasi dan dapat bekerja bersama antara komandan dan POLRI (tim) dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik komunikasi yang dibina, maka semakin optimal kinerja POLRI untuk menjalankan tugasnya. Berikut data karyawan bagian Pers Sat Reskrim Pada Polresta Pekanbaru :

Tabel 1.2
Data Pegawai Bagian Pers Sat Reskrim Pada Polresta Pekanbaru

Jabatan	Jumlah
PS KANIT	1
Anggota PS KANIT	11
PS KANIT IDIK II	1
Anggota Unit Idik II Jatanras	9
PS KANIT Idik III	1
Kasubnit I IDIK III	1
Anggota Subnit I Idik III	8
Kasubnit I UNIT IDIK V	1
Anggota Unit IDIK V	4
Kanit IDIK VI	1
Jumlah	38

Sumber: Polresta Pekanbaru, 2019

Menurut Wawancara jumlah keseluruhan pegawai bagian Pers Sat Reskrim Pada Polresta Pekanbaru adalah 71 Orang. Kepolisian Polresta Pekanbaru memiliki tugas pokok sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk memberikan perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Pekanbaru. Dalam memberikan pelayanan pihak Kepolisian bersentuhan langsung dengan masyarakat. Maka dari pihak Kepolisian dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional dan memegang kode etik sehingga akan memberikan kesan yang baik dari masyarakat. Salah satu faktor yang memotivasi agar pihak Kepolisian memberikan pelayanan yang profesional kepada masyarakat yaitu komunikasi. Sesuai tentang Pedoman umum Reformasi Birokrasi, komunikasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai Negeri di lembaga pemerintahan salah satunya POLRI di Kepolisian Polresta Pekanbaru. Tujuan diterapkannya komunikasi yang baik bagi POLRI adalah dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, terjauh dari tindakan korupsi,

kolusi dan nepotisme. Dengan diimplementasikan komunikasi yang baik di Lembaga Kepolisian Polresta Pekanbaru diharapkan dapat meningkatkan kinerja POLRI tersebut khususnya dalam melayani masyarakat.

Dari hal-hal yang dibahas di atas, saat ini banyak kasus yang menyoroti kinerja Kepolisian di Indonesia. POLRI dikatakan sebagai garda terdepan dalam penegakan hukum. Jika dilihat kenyataannya, kinerja POLRI menjadi sorotan masyarakat. Perilaku POLRI yang sering kali mendapat kritikan dari masyarakat berkaitan dengan kinerjanya. Masyarakat belum terlalu puas terhadap pelayanan yang diberikan. Perihal kritikan dari masyarakat terhadap kepolisian, umumnya aparat kepolisian sudah siap menghadapinya. Kritik tersebut merupakan kritik membangun supaya kepolisian akan selalu menjadi lebih baik. Perubahan dan perbaikan di internal lembaga Bhayangkara itu ternyata belum mampu menghapus keluhan masyarakat terhadap kinerja POLRI. Kinerja POLRI dianggap masih belum optimal dalam melayani masyarakat. Tentu saja harus ada jawaban atas permasalahan tersebut.

Dalam rangka ingin mengetahui peningkatan kinerja POLRI di Kepolisian Polresta Pekanbaru penulis menganggap penting untuk melakukan penelitian dalam bidang tersebut. Peneliti ingin mengetahui peningkatan kinerja POLRI di Polresta Pekanbaru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dari segi komunikasi setelah diberikannya motivasi. Berdasarkan uraian di atas peningkatan kinerja POLRI merupakan salah satu masalah penting yang perlu dikaji lebih lanjut dalam mewujudkan profesionalitas POLRI. Maka dari itu peneliti tertarik

untuk mengambil judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Polresta Pekanbaru”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru ?
3. Apakah komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dalam bidang manajemen, khususnya masalah komunikasi, motivasi, dan kinerja pegawai.

2. Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Polresta khususnya masalah komunikasi, motivasi Polresta Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan referensi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM POLRESTA PEKANBARU

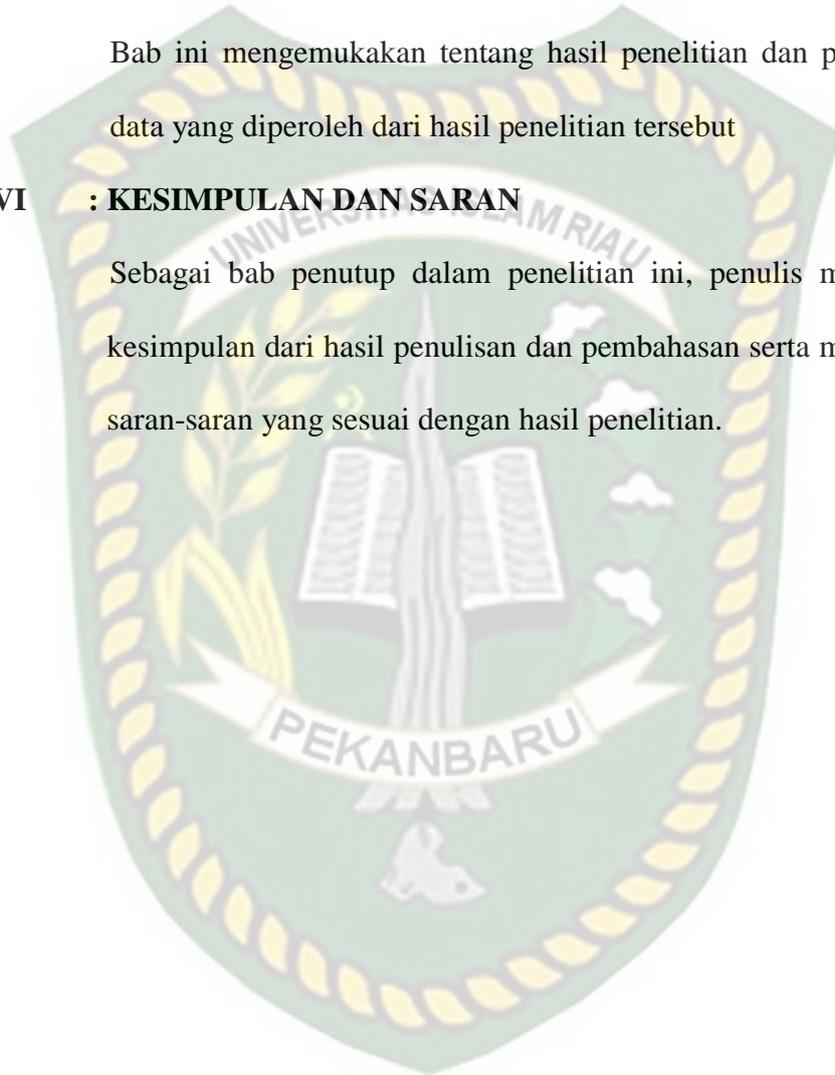
Bab ini mengemukakan tentang sejarah berdirinya Polresta Pekanbaru, struktur organisasi, dan aktivitas Polresta Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab penutup dalam penelitian ini, penulis memberikan kesimpulan dari hasil penulisan dan pembahasan serta memberikan saran-saran yang sesuai dengan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. (Nurjaman dan Umam, 2012).

Menurut Mulyana (2013), “Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.

Sedangkan Joseph (2011) pada bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu,

mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.

Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh para pakar komunikasi. Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mulyana, (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah :

a. Latar Belakang Budaya

Interpretasi suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi semakin efektif.

b. Ikatan kelompok atau group

Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan.

c. Harapan

Harapan mempengaruhi penerimaan pesan sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan yang diharapkan.

d. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan akan semakin kompleks sudut pandang dalam menyikapi isi pesan yang disampaikan.

e. Situasi

Situasi merupakan perilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi

2.2.3. Fungsi Komunikasi

Berdasarkan pengamatan yang para pakar komunikasi lakukan, komunikasi mengemukakan fungsi-fungsi yang berbeda, meskipun adakalanya terdapat kesamaan dan tumpang tindih diantara berbagai pendapat tersebut. Menurut Mulyana, (2014) komunikasi mempunyai empat fungsi yaitu:

1. Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sosial sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi-diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain. Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dipastikan akan “tersesat,” karena tidak sempat menata dirinya dalam suatu lingkungan sosial. Implisit dalam fungsi komunikasi sosial ini adalah fungsi komunikasi kultural. Para ilmuwan sosial mengakui bahwa budaya dan komunikasi itu mempunyai hubungan timbal balik. Budaya menjadi bagian dari perilaku komunikasi, dan pada gilirannya komunikasi juga menentukan, memelihara, mengembangkan atau mewariskan budaya.

2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut dikomunikasikan terutama melalui pesan non verbal. Perasaan sayang, peuli, rindu, simpati, gembira, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, namun terutama lewat perilaku nonverbal.

3. Fungsi Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual bertujuan untuk komitmen mereka kepada tradisi keluarga, komunitas, suku, bangsa, negara, ideology, atau agama mereka. Komunikasi ritual sering juga bersifat ekspresif, menyatakan perasaan terdalam seseorang. Orang menziarahi makam Nabi Muhammad, bahkan menangis di dekatnya, untuk menunjukkan kecintaannya kepadanya. Para siswa yang menjadi pasukan pengibar bendera merah putih, sering dengan berlinang air mata, dalam pelantikan mereka, untuk menunjukkan rasa cinta mereka kepada nusa dan bangsa, terlepas dari apakah kita setuju terhadap perilaku mereka

4. Fungsi Komunikasi Instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum: menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan juga menghibur. Bila diringkas, maka kesemua tujuan tersebut dapat disebut membujuk (bersifat persuasif). Komunikasi yang berfungsi memberitahukan atau

menerangkan (to inform) mengandung muatan persuasif dalam arti bahwa pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai bahwa fakta atau informasi yang disampaikannya akurat dan layak diketahui.

Sebagai instrumen, komunikasi tidak saja kita gunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan tersebut. Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, misalnya untuk memperoleh pujian, menumbuhkan kesan yang baik memperoleh keuntungan material, ekonomi, dan politik. Sementara itu, tujuan jangka panjang dapat diraih lewat keahlian komunikasi, misalnya keahlian berpidato, berunding, berbahasa asing ataupun keahlian menulis. Kedua tujuan itu tentu saja berkaitan dalam arti bahwa berbagai pengelolaan kesan itu secara kumulatif dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa keberhasilan karier.

2.2.4. Unsur-Unsur Komunikasi

Dalam pendekatan dengan komunikasi juga terdiri dari beberapa unsur yang penting, menurut Mulyana, (2014), yaitu :

- a. Sumber (*source*), adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber disini bisa jadi seorang individu, kelompok, organisasi, bahkan suatu negara.
- b. Pesan, adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber kepada penerima. Pesan mempunyai tiga komponen yaitu makna, symbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi dari pesan

- c. Saluran atau media, adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi sebenarnya banyak saluran yang dapat kita gunakan, meskipun ada yang satu yang dominan.
- d. Penerima (*receiver*), sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (*decoder*), ataupun khalayak (*audience*), yakni orang yang menerima pesan dari sumber
- e. Efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan komunikasi tersebut.

Dalam proses penyampaian pesan juga terdapat hambatan yang berupa perasaan tidak nyaman yang diakibatkan oleh sikap, pemikiran, dan perilaku yang tidak konsisten dan memotivasi seseorang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidaknyamanan tersebut. Hal ini merupakan perasaan yang dimiliki seseorang ketika mereka “menemukan diri mereka sendiri melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan apa yang mereka ketahui, atau mempunyai pendapat yang tidak sesuai dengan pendapat lain yang mereka pegang”, *Leon Festinger* menamakan perasaan yang tidak seimbang ini sebagai disonansi kognitif.

Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disonansi seseorang, yaitu:

- a. Kepentingan (*importance*), atau seberapa signifikan suatu masalah, berpengaruh terhadap tingkat disonansi yang dirasakan.

- b. Rasio Disonansi (*dissonance ratio*) merupakan faktor dalam menentukan tingkat disonansi; merupakan jumlah kognisi konsonan berbanding dengan disonan.
- c. Rasionalitas (*rationale*) merupakan faktor dalam menentukan tingkat disonansoo; merujuk kepada alasan yang dikemukakan untuk menjelaskan inkonsistensi.

2.2.5. Proses Komunikasi

Proses komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan), pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini dan lain-lain yang muncul dari benaknya (Effendy, 2007). Proses komunikasi adalah penyaluran pesan pada komunikan sampai sasaran yang dikehendaki. Banyak model-model komunikasi yang digunakan dalam praktek komunikasi sekarang ini. sekian banyak model komunikasi namun hanya beberapa yang sesuai dengan proses komunikasi melalui event.

Pada model ini menyoroti problem penyampaian pesan berdasarkan tingkat kecermatanya. Suatu konsep yang paling penting pada model komunikasi ini adalah gangguan (*noise*), yakni setiap rangsangan tambahan yang tidak dikehendaki dan dapat mengganggu kecermatan pesan yang disampaikan (Mulyana 2013:149).

2.2.6. Tujuan Komunikasi

Menurut Devito, (2011:30) “Motif atau tujuan dari komunikasi tidak perlu dikemukakan secara sadar, juga tidak perlu mereka yang terlibat menyepakati tujuan komunikasi mereka. Tujuan dapat disadari atau tidak. Dapat dikenali

ataupun tidak. Meskipun teknologi komunikasi berubah dengan cepat pada dasarnya tujuan komunikasi tetap sama. Tujuan dari komunikasi adalah sebagai berikut :

- a. Menemukan salah satu tujuan komunikasi adalah menyangkut penemuan diri. Dengan berkomunikasi, setiap individu dapat memahami secara lebih baik mengenai diri kita sendiri, dan orang lain.
- b. Untuk berhubungan Setiap individu memiliki keinginan untuk merasakan dicintai dan disukai begitupun menyukai dan mencintai. Salah satu motivasi yang paling kuat dalam melakukan komunikasi adalah membina hubungan dengan orang lain melalui komunikasi.
- c. Untuk meyakinkan Di dalam komunikasi pada jaman modern ini manusia kerap kali bertindak sebagai konsumen dari penyampaian pesan yang dilakukan oleh media. Media massa sebagian besar meyakinkan setiap manusia untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku.
- d. Untuk Bermain Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu tidak terlepas dari hal yang menghibur, kini hiburan menjadi salah satu kebutuhan. Untuk melakukan hiburan atau bermain, komunikasi menjadi alat yang tepat dalam mengutarakan dan bertukar informasiinformasi yang menarik yang dapat menghibur

2.2.7. Dimensi dan Indikator Komunikasi

Menurut Robbins (2010) ditinjau dari segi formalitas, komunikasi organisasional bisa dikelompokkan menjadi komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

a. Komunikasi dari Atas ke Bawah

Secara sederhana, transformasi informasi dari manajer dalam sebuah level kebawah merupakan komunikasi dari atas kebawah. Aliran komunikasi dari manajer kebawah tersebut, umumnya terkait dengan tanggung jawab dan kewewenangannya dalam suatu organisasi. Seorang manajer yang melakukan komunikasi kebawah memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mekoordinasikan, memotivasi, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah.

Jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) kebawah (karyawan) merupakan penyampaian pesan yang dapat berbentuk perintah, instruksi maupun prosedur untuk dijalankan para bawahan dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, perlu diperhatikan penggunaan bahasa yang sama, sederhana, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami dalam penyampaian pesan.

Menurut Katz dan Khan (2003), komunikasi kebawah mempunyai lima tujuan pokok, yaitu:

- 1) Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu,
- 2) Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan,
- 3) Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional,
- 4) Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan,
- 5) Menyajikan informasi mengenai aspek idiologi dalam membantu organisasi menanam pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai.

b. Komunikasi dari Bawah ke Atas

Dalam struktur organisasi komunikasi dari bawah ke atas berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) ke atas (manager). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal atau juga yang biasa disebut dengan komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara bagian – bagian yang memiliki posisi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

Didalam praktiknya terdapat kecenderungan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya manajer suka melakukan tukar menukar informasi dengan rekan kerjanya di departemen atau devisi yang berbeda, terutama apabila muncul masalah-masalah khusus dalam suatu organisasi perusahaan. Komunikasi horizontal bersifat koordinatif diantara mereka yang memiliki posisi sederajat, baik dalam suatu departemen maupun diantara beberapa departemen.

d. Komunikasi Diagonal

Bentuk komunikasi yang satu ini memang agak lain dari beberapa bentuk komunikasi sebelumnya. Komunikasi diagonal melibatkan komunikasi antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda. Bentuk komunikasi diagonal memang menyimpang dari bentuk-bentuk tradisional yang ada, seperti komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi dari atas ke bawah. Suatu study pernah dilakukan

menunjukkan bahwa, baik komunikasi lateral maupun komunikasi diagonal, lebih banyak diterapkan dalam suatu organisasi berskala besar mana kala terdapat saling ketergantungan antar bagian atau antar departmen yang ada dalam organisasi tersebut.

2.2. Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Samsudin (2009), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok pekerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pendapat lain dari Rivai dan Sagala (2009), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2009).

Sardiman (2009), mengatakan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Duncan seorang ahli administrasi, dalam bukunya, “Organization Behavior”, mengemukakan bahwa didalam konsep manajemen, motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi

perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu menurut Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2010) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Slameto (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menentukan tingkah kegiatan, intensitas, konsistensi,serta arah umum dari tingkah laku manusia.

G.R Terry (1978) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan, motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan

kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:146), tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut :

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, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4 Langkah-Langkah Motivasi Kerja

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkahlangkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkahlangkah tersebut menurut Sunyoto (2013), adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan

2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik

2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2013: 150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Secara umum dimensi-dimensi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2009) yaitu:

1. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan Untuk Memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab stautus untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang

itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

2. Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

Faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012).

Hasibuan (2012) bahwa : “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Rivai (2011) menyatakan: “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sdsuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Nina (2012) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamid, & Ruhana, 2014).

Ma'arif, (2013) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Wibowo (2013) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Rosyida (2010) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh kondisi dalam karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi. Menurut Sugiono (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau Pengalaman. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah agak tinggi masih tetap mempunyai prduktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka diperlukan adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai

mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

- b. Faktor Pendidikan. Instansi perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan produktivitasnya.
- c. Umur. Umur seprang tenaga kerja agaknya akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.
- d. Sarana Penunjang. Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat prduktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.
- e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja. Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian serius.

- f. Faktor Komunikasi. Proses komunikasi merupakan hal terpenting dalam komunikasi. Proses tersebut dapat menghasilkan dampak atau efek positif dan negatif. Seorang komunikator dapat dikatakan sebagai komunikator yang baik apabila komunikan dapat mengerti tentang informasi atau pesan yang disampaikan komunikator dan memberikan *feedback* yang sesuai dengan harapan si komunikator.
- g. Faktor Motivasi. Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predika yang bagus.
- h. Faktor Kerjasama Tim. Suatu kemampuan untuk mengarahkan keberhasilan setiap individu menuju pada tujuan-tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain.

2.3.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dana pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.

- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.3.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- a. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

- d. Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- e. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- f. Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

2.3.6 Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang

pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kiki Cahaya (2015) motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. Dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan mungkin saja dapat melakukan dengan baik mungkin tidak baik.

Bila pekerjaan itu dilakukan dengan baik, itu yang diharapkan yang nantinya memberikan hasil kerja (prestasi) yang baik. Jadi, agar karyawan tersebut mau bekerja dengan baik tentu perlu diberikan dorongan (motivasi) dengan memperhatikan apa yang dapat mendorong karyawan, dorongan itu tidak lain adalah memenuhi kebutuhan karyawan dipenuhi maka si karyawan akan memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya sepenuhnya kepada perusahaan. Jadi dengan demikian, adanya motivasi kerja bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.5 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan mauun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang

membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

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 tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan”.

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

2.6 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Bila pekerjaan itu dilakukan dengan baik, itu yang diharapkan yang nantinya memberikan hasil kerja (prestasi) yang baik. Jadi, agar karyawan tersebut mau bekerja dengan baik tentu perlu diberikan dorongan (motivasi) dengan memperhatikan apa yang dapat mendorong karyawan, dorongan itu tidak lain adalah memenuhi kebutuhan karyawan dipenuhi maka si karyawan akan memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya sepenuhnya kepada perusahaan. Jadi

dengan demikian, adanya motivasi kerja bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari teori dan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah komponen terpenting dalam proses pekerjaan karena dapat dijadikan sebagai bahan tolak ukur dalam komunikasi dan motivasi kerja pegawai.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis	Kesimpulan
1	Sahrani Lubis (2015)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Mabes Polri Jakarta Timur	Dependen: Peningkatan Kinerja Karyawan Independen: Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim	Regresi linier berganda	Berdasar hasil Analisis Regresi Linier Berganda, maka variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja Anggota Mabes Polri Jakarta Timur variabel komunikasi
2	Rubik Angga (2014)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota TNI AD Lampung	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja	Regresi linier berganda	Komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota TNI Lampung
3	Hermansyah Fuadri (2017)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja	Dependen: Kepuasan Kerja dan Kinerja Independen:	Regresi linier berganda	Banyak hal yang masih menunjukkan bahwa kinerja anggota

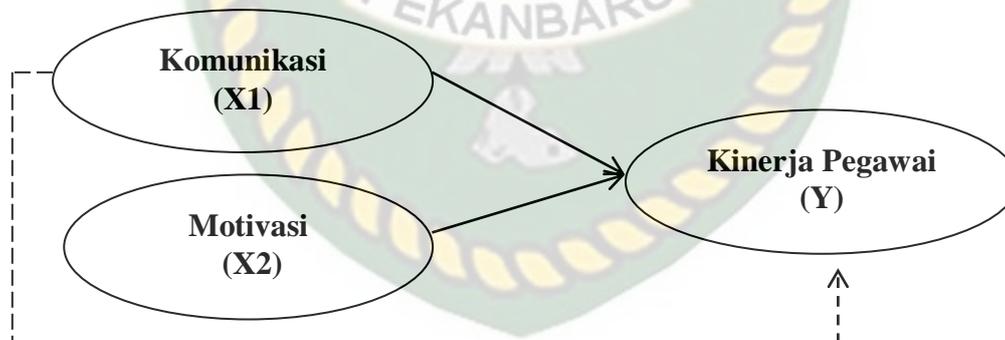
		Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota Kapolda Lamongan Jawa Tengah	Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi		masih belum optimal, salah satunya adalah, masih banyak anggota yang kurang berkompentensi dalam pekerjaanya.
--	--	---	---	--	---

Sumber : Data Olahan, 2019

2.8 Kerangka Pemikiran

Dari beberapa teori yang telah di ambil. Maka selanjutnya disini akan disajikan juga kerangka pikir dari penulis mengenai “Pengaruh komunikasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Polresta Pekanbaru”.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Terry dan Steven Robin, 2003

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.
- H₂ : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.
- H₃ : Komunikasi dan Motivasi secara berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada Polresta Pekanbaru Jl. Jend. Ahmad Yani No.11, Sago, Senapelan, Kota Pekanbaru, Riau 28156.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah dipertahankan oleh peneliti untuk lebih dipahami atas apa yang dipelajari yang berhubungan dengan variabel penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi (X_1), dan Motivasi (X_2)

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja. Adapun operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi (X1): Trasn misi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Mulyana (2013:68)	Komunikasi dari Atas Kebawah Komunikasi dari Bawah Ke Atas Komunikasi Horizontal Komunikasi Diagonal	6) Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu 7) Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan 8) Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional. 9) Karyawan menerima informasi dari pimpinan 10) Karyawan mengikuti instruksi dan prosedur perusahaan 11) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja. 12) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan. 13) Karyawan memberikan solusi untuk meningkatkan prestasi perusahaan 14) Komunikasi antar karyawan dan pimpinan yang terarah 15) Memiliki tujuan dari komunikasi yang komunikatif	Ordinal
Motivasi (X2) : Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Sedarmayanti (2009)	Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk dapat hidup • Keinginan untuk dapat memiliki • Keinginan untuk memperoleh penghargaan • Keinginan untuk memperoleh pengakuan • Keinginan untuk berkuasa • Kondisi lingkungan kerja. 	Ordinal

	Motivasi Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi yang memadai • Supervisi yang baik • Adanya jaminan pekerjaan • Status dan tanggung jawab • Peraturan yang fleksibel 	
Kinerja Pegawai (Y) : Suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Hasibuan (2012)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kejujuran dalam pelaksanaan tugas • Bertanggung jawab atas pekerjaan • Menghasilkan kualitas kerja yang baik 	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu • Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan 	
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan. 	
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama antar karyawan dengan baik • Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama 	
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan 	

Sumber, Data Olahan Penelitian, 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi

anggota sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh jumlah anggota pada Polresta Pekanbaru yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

Jabatan	Jumlah
PS KANIT	1
Anggota PS KANIT	11
PS KANIT IDIK II	1
Anggota Unit Idik II Jatanras	9
PS KANIT Idik III	1
Kasusbnit I IDIK III	1
Anggota Subnit I Idik III	8
Kasubnit I UNIT IDIK V	1
Anggota Unit IDIK V	4
Kanit IDIK VI	1
Jumlah	38

Sumber: Polresta Pekanbaru, 2019

3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2012) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah subkelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian dan bertujuan untuk menyelesaikan masalah penelitian tersebut (Malhotra, 2009).

Penentuan sampel dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan teknik sampling sensus, yaitu berjumlah 38 orang yang secara keseluruhan anggota pada Polresta Pekanbaru.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yang merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan/ responden serta pimpinan Polresta Pekanbaru, berupa tanggapan responden terhadap komunikasi dan motivasi dalam kinerja pegawai.
2. Data sekunder yang merupakan data yang telah jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan rencana kerja sehubungan dengan terhadap komunikasi dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja pegawai.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrument atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis. Yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui.

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan pegawai dan pimpinan Polresta Pekanbaru.

Adapun skala pengukuran instrument dalam kuesioner ialah dapat dilihat menggunakan skala ordinal, skala ordinal adalah data yang beradal dari kategori yang disusun secara berjenjang mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama (Siregar, 2011). Penelitian ini menggunakan *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap *statement* tersebut. Berikut adalah table skala ordinal berikut ini:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Responden

Skala Ordinal	Bobot
Sangat Tidak Baik	1
Tidak Baik	2
Cukup Baik	3
Baik	4
Sangat Baik	5

Sumber : Siregar (2011)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariante. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indicator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha* $< 0,6$ maka instrument pengamatan tidak reliable.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. ‘

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu

yang teratur (bergelombang , melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

3.6.3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat

tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai *R²*, nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = *Constanta*

b₁-b₃ = Koefisien Variabel

X₁ = Variabel Komunikasi

X₂ = Variabel Motivasi

e = Error distriances

c. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

d. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Polresta Pekanbaru

Polresta Pekanbaru Negara Republik Indonesia merupakan negara kesatuan yang terdiri dari kepulauan serta penduduknya yang sangat menjemuk sehingga menjadikannya berbagai macam permasalahan dan persoalan, persoalan tersebut kemungkinan akan terus berkembang sehingga akan menimbulkan kerawanan-kerawanan diberbagai bidang, sehingga menuntut semua pihak baik masyarakat maupun pemerintah tanggung jawab untuk mengatasikerawanan-kerawanan tersebut dan ditutup adanya kepastian keamanan karena keamanan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia baik sebagaiindividu maupun sebagai bagian kelompok dari dalam kehidupan masyarakatumum. Kepolisian Resot Kota Pekanbaru sebagai Kesatuan Operasional Dasar merupakan perpanjangan tangan Polri yang tanggung jawa batas keamanan, ketertiban dan penegakan hukum baik terhadap individu maupun keamanan umum sebagaimana rumusan Tugas Pokok Polri sesuai dengan Undang-undang Kepolisian RI Nomor 2 Tahun 2002, khususnya dalam wilayah Pekanbaru sebagai berikut ;

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
- b. Menegakan hukum, dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Kondisi umum yang melatar belakang pelaksanaan tugas Polri kedepan, setidaknya dapat ditinjau dari kondisi keamanan setahun terakhir. Pada umumnya

kondisi keamanan sampai saat ini cukup konduktif, namun perlu diidentifikasi terutama beberapa permasalahan atau kriminalitas terutama yang menyakut tentang potensi penimbunan BBM, pembalapan liar, korupsi, dan kejahatan konvensional lainnya diantaranya curas, curat, curatmor, perjudian serta permasalahan lain yang menyakut keamanan dan ketertiban masyarakat.

1. Geografis

a. Batasan Wilayah

Wilayah Hukum Polresta Pekanbaru, memiliki luas 632,17 km, Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Siak sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Kampar, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

b. Karakteristik

- 1) Polresta Pekanbaru merupakan Ibu Kota propinsi Riau dengankarakteristik daerah merupakan daratan rendah sedikit bergambut.
- 2) Sungai yang membentang dan melewati Kota Pekanbaru yaitu Sungai Siak Bermuara sampai ke Kabupaten Siak, sungai ini merupakan transportasi.

2. Iklim

- a. Musim kemarau antara bulan Januari s/d Agustus, sedangkan musim hujan antara bulan September s/d Desember.
- b. Curah hujan rata-rata 2.505 mm, suhu rata-rata antara 26 s/d 32, sedangkan untuk daerah ketinggian 100 m diatas permukaan laut suhu udara rata-rata 20.

3. Demografi

- a. Jumlah penduduk berdasarkan sensus Thn 2010 adalah 783.382 juta jiwa
- b. Suku yang ada yaitu, Suku asli Melayu, Minang, Jawa, Batak, Cina, dll.
- c. Adat istiadat yang ada di Kota Pekanbaru terdiri dari adat Melayu, Jawa, Minang.
- d. Mata pencarian penduduk sebagai besar adalah petani, pedagang, buruh dan pegawai.

4. Sumber Daya Alam

- a. Terdapat berbagai kekayaan alam yang meliputi bahan galian, tembaga, kekayaan laut dan kekayaan hutan, pertambangan seperti timah, belerang, tembaga, batu bara dan emas.
- b. Sumber Daya Alam di bidang pertambangan minyak bumi, agrobisnis yang menonjol adalah kepala sawit, karet, dll.

5. Aspek Ideologi Pada perinsipnya Ideologi pancasila sebagai dasar negara dan falsafah hidup belum terlihat adanya kelompok masyarakat yang menantang dan sudah diterima oleh masyarakat Pekanbaru.

4.3 Tujuan dan Sasaran Polresta Pekanbaru

Berdasarkan tugas pokok dan Fungsi Polri dalam pemerintahan tersebut di atas dengan dipengaruhi aspek perkembangan kehidupan nasional dan faktor lingkungan baik internal maupun eksternal, maka telah ditetapkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Polresta Pekanbaru pada tahun 2011, sebagai berikut:

1. Visi dan Misi Polresta Pekanbaru

- a. Pernyataan Visi Agar Polresta Pekanbaru dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis. Antisipatif, inovatif serta produktif dalam mengemban setiap mandat yang telah diberikan oleh pemerintah, maka diperlukan cara pandang ke depan atau visi yang sekaligus arah dalam merespon setiap mandat yang telah diterima. Pernyataan visi Polresta Pekanbaru adalah: “terwujudnya kemitraan antara Polresta Pekanbaru dengan masyarakat dilandasi sikap yang profesional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azasi manusia guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah hukum Polresta Pekanbaru”
- b. Pernyataan Misi Berdasarkan pernyataan visi sebagaimana tersebut di atas, selanjutnya diuraikan dalam misi Polresta Pekanbaru untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah sebagai berikut :
 - 1) Menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis dan berkesinambungan dengan motto pelaksanaan tugas polri bebas dari pelanggaran.

- 2) Mengelola dan meningkatkan kemampuan personil sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional.
- 3) Mengelola profesionalisme SDM dengan dukungan sarana dan prasarana seperti penggunaan teknologi informasi dalam pemeliharaan keamanan, pencegahan dan pengungkapan kasus kejahatan.
- 4) Menjalin kemitraan dengan masyarakat melalui perpolisian masyarakat agar patuh hukum sehingga masyarakat ikut berperan aktif menciptakan kamtibmas.
- 5) Mengembangkan Community Policing dengan memberdayakan siskamling guna mewujudkan keamanan dilingkungan masing-masing.
- 6) Memberikan bimbingan kepada masyarakat tentang sadar hukum melalui upaya preventif, dan preventif sehingga dapat meningkatkan kesadaran masyarakat akan kepatuhan hukum.
- 7) Mengenalkan secara dini tentang tugas-tugas Polresta Pekanbaru kepada para pelajar SLTA, SLTP, SD mau pun TK untuk ikut serta berperan dalam mewujudkan Kamtibmas.
- 8) Memelihara kamtibmas dengan koordinasi aparat kamtibmas lainnya serta mengikutkan Tomas, Toga, dan tokoh dan pemuda dengan memperhatikan adat istiadat yang berlaku.
- 9) Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum, dan hak asasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.

10) Meningkatkan upaya konsolidasi serta solidaritas Polri untuk mewujudkan keamanan dalam negeri sehingga dapat mendorong meningkatkannya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat.

11) Mempererat jalinan koordinasi antar instansi pemerintahan dan TNI dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban dalam wilayah Polresta Pekanbaru.

2. Tujuan Polresta Pekanbaru

- a. Tercapainya peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap Polresta Pekanbaru dalam bentuk kepuasan masyarakat atas perlindungan, pengayoman dan pelayanan Polresta Pekanbaru.
- b. Terbangunnya kemitraan (partnership) dengan berbagai institusi /lembaga baik dalam maupun luar negeri yang terkait dengan fungsikepolisian dalam menegakkan hukum, ketertiban dan menciptakan rasa aman.
- c. Terbangunnya kemitraan dengan masyarakat sebagai implementasi dari perpolisian masyarakat dengan membangun kelembagaan yang didatangi bersama antara masyarakat dengan kepolisian terdepan (Babinkamtibmas) dalam menegakkan hukum, ketertiban dan menciptakan rasa aman. Tergelarnya operasionalisasi Polresta Pekanbaru baik preemtif maupun preventif melalui pemantapan pelaksanaan polmas dan keberadaan polisi di tengah-tengah masyarakat.
- d. Terkendalinya trend perkembangan kejahatan, serta meningkatnya penuntasan kasus kriminalitas untuk menciptakan rasa aman masyarakat

yang mencakup 4 (empat) golongan jenis kejahatan yaitu kejahatan konvensional, transnasional, terhadap kekayaan negara dan yang berimplikasi kontijensi dengan sasaran :

- 1) Terungkapnya jaringan kejahatan internasional terutama narkoba, perdagangan manusia dan terorisme.
 - 2) Menurunnya gangguan keamanan dan pelanggaran hukum di laut terutama pada alur perdagangan dan distribusi serta alur pelayaran internasional.
 - 3) Tertangkapnya pelaku utama lainnya dalam kasus, jaringan utama pencucian uang serta membaiknya praktek penegakan hukum dalam mengelola sumber daya kehutanan dalam memberantasi illegal logging dan illegal trading.
- e. Terwujudnya good governance dalam lembaga Kepolisian dengan memperdayakan komisi kepolisian nasional yang independen.
 - f. Terwujudnya restrukturasi organisasi Polri sebagai Mabes kecil, Poldacukup, Polres besar dan Polsek kuat,
 - g. Terpeliharanya aset-aset polri yang masuk dalam SABMIN baik berupa tanah dan bangunan maupun logistik lainnya.
3. Sasaran Prioritas Polresta Pekanbaru Tahun 2012
 - a. Menanggapi dan menindaklanjuti semua pengaduan dan laporan masyarakat baik yang disampaikan mulai dari Polsek sampai dengan Polresta.

- b. Terwujudnya kemitraan dengan Polresta Pekanbaru dengan penyelenggaraan keamanan lainnya baik antara departemen pemerintah maupun dengan kepolisian negara lain.
 - c. Tertanganinya konvensional transnasional, kekayaan negara dan kejahatan yang berimplikasi kontijensi.
 - d. Pemantapan pelaksanaan Polmas dengan cara meningkatkan kemampuan anggota dalam berkomunikasi secara persuasif, edukatif serta peduli terhadap setiap permasalahan yang sedang dihadapi oleh masyarakat.
 - e. Terwujudnya pertumbuhan budaya hukum dalam masyarakat di wilayah hukum Polresta Pekanbaru.
4. Tugas Pokok Polisi Berdasarkan pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2002 tugas pokok polisi yaitu :
- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
 - b. Menegakkan hukum
 - c. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

5.1. Identitas Responden

Identitas merupakan sesuatu yang dinilai pada pelaksanaan sumber daya manusia yang paling dilihat terutama segi umur, jenis kelamin, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Pada penelitian yang dilakukan di Polresta Pekanbaru yang dilihat dari identitas respondennya ialah jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja yang berjumlah 38 responden. Adapun dari masing-masing identitas responden dapat dilihat berikut ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada Polresta Pekanbaru:

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	32	84%
Perempuan	6	16%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui mengenai jenis kelamin responden pada Polresta Pekanbaru yang berjumlah 38 orang yang berjenis kelamin laki-laki ada 32 orang dengan persentase 84%. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang dengan persentase 16%. Jadi mayoritas

responden pada Polresta Pekanbaru ialah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 32 orang dan persentase 84%.

5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada Polresta Pekanbaru:

Tabel 5.2
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
Sarjana S2/ Sederajat	5	13%
Sarjana S1/ Sederajat	12	32%
SMA- SMK/ Sederajat	21	55%
Jumlah	38	100

Sumber: Data Primer, 2019

Pada tabel 5.2 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada Polresta Pekanbaru berjumlah 38 orang. responden yang tingkat pendidikan sarjana S-2 berjumlah 5 orang dengan persentase 13%. Yang memiliki tingkat pendidikan sarjana S-1 berjumlah 12 orang dengan persentase 32%. Dan yang berjumlah SMA-SMK berjumlah 21 dengan persentase 55%. Jadi mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan ialah pendidikan SMA-SMK dengan jumlah 21 orang yang memiliki persentase 55%.

5.1.3 Masa Kerja Responden

Pada tabel berikut ini dapat dilihat lama bekerja dari masing-masing responden pada Polresta Pekanbaru:

Tabel 5.3
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
16-20 tahun	7	18%
11-15 tahun	10	26%
6-10 tahun	9	23%
1-5 tahun	12	31%
Jumlah	38	100

Sumber: Data Primer, 2019

Pada tabel 5.3.diatas dapat diketahui mengenai masa kerja pada Polresta Pekanbaru yang berjumlah 38 responden. Yang memiliki masa kerja 16-20 tahun ialah berjumlah 7 orang dengan persentase 18%. Yang memiliki masa kerja 11-15 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 26%.Yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 23%. Dan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun ada 12 orang dengan persentase 31%. Jadi mayoritas responden berdasarkan masa kerja responden ialah 1-5 tahun yang berjumlah 12 orang dengan persentase 31%.

5.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini ialah:

Tabel 5.4
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,971	0,320	Valid
	0,972	0,320	Valid
	0,968	0,320	Valid
	0,972	0,320	Valid
	0,936	0,320	Valid
	0,955	0,320	Valid
	0,974	0,320	Valid
	0,975	0,320	Valid
	0,972	0,320	Valid
	0,944	0,320	Valid
Motivasi (X2)	0,888	0,320	Valid
	0,950	0,320	Valid
	0,961	0,320	Valid
	0,867	0,320	Valid
	0,957	0,320	Valid
	0,926	0,320	Valid
	0,975	0,320	Valid
	0,956	0,320	Valid
	0,956	0,320	Valid
	0,941	0,320	Valid
	0,894	0,320	Valid
Kinerja(Y)	0,971	0,320	Valid
	0,953	0,320	Valid
	0,881	0,320	Valid
	0,940	0,320	Valid
	0,965	0,320	Valid
	0,938	0,320	Valid
	0,864	0,320	Valid
	0,903	0,320	Valid
	0,977	0,320	Valid

Sumber, Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukkan nilai pearson correlation lebih tinggi dari nilai r tabel, diketahui bahwa r tabel dengan Df ($N-2= 36$) yaitu 0,320. Dengan nilai uji validitas dalam penelitian ini memiliki nilai lebih tinggi dari nilai

r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini yang merupakan variabel komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) menggunakan uji validitas dapat dikatakan valid dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi sebuah data, dengan melihat yang ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha pada tabel uji dan nilai standarisasi Cronbach's Alpha sebenarnya. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,990	0,60	Reliable
Motivasi (X2)	0,985	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,973	0,60	Reliable

Sumber: Data SPSS, 2019

Dari tabel 5.27 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha >0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan Kinerja (Y) adalah *reliable* dan bisa dilanjutkan kepada pengujian selanjutnya.

5.3. Analisis Deskriptif Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru

5.3.1 Komunikasi Dari Atas Ke Bawah

Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figure, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi". Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima. Komunikasi dari pihak pimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik kepada seluruh anggota bawahan agar pelaksanaan dan pekerjaan tugas perusahaan berjalan dengan semestinya dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk melihat indikator dari komunikasi dari atas ke bawah dapat dijelaskan berikut ini:

1. Pimpinan Polresta Pekanbaru Memberikan Pengarahan Dan Instruksi Kerja Yang Jelas Kepada Anggota

Pengarahan yang baik kepada anggota karyawan akan memberikan dampak kepada karyawan yaitu karyawan dengan cepat dan tanggap melaksanakan tugas perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan pengarahan dan instruksi kerja yang jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Pimpinan Polresta Pekanbaru Memberikan Pengarahan Dan Instruksi
Kerja Yang Jelas Kepada Anggota

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	10	26%	50
2	Baik	15	39%	60
3	Cukup Baik	7	18%	21
4	Tidak Baik	6	16%	12
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
		Jumlah		38
		Total Skor		143
		Persentase Skor		75,26%
		Skor Max		190
		Kriteria Penilaian		Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan pengarahan dan instruksi kerja yang jelas kepada anggota berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 10 orang dengan persentase 26%. Yang mengatakan baik berjumlah 15 orang dengan persentase 39%. Yang mengatakan cukup baik ada 7 orang dengan persentase 18%. Dan yang mengatakan tidak baik ada 6 orang dengan persentase 16%. Responden yang mengatakan tidak baik karena ia masih memiliki masa kerja 1 tahun dengan tingkat pendidikan SMA/SMK hal ini dijelaskan bahwa dengan masa kerja yang masih 1 tahun tersebut ia kurang menerima instruksi kerja pemimpin dengan baik.

Jadi mayoritas responden yang pada pertanyaan mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan pengarahan dan instruksi kerja yang jelas kepada anggota ialah baik. Hal ini dikarenakan pimpinan selalu mengarahkan dan

menginstruksikan kerja dan tugas perusahaan kepada anggota dengan baik dan benar.

2. Pimpinan Polresta Pekanbaru Memberikan Informasi Yang Baik Mengenai Pelaksanaan Kerja Kepada Anggota

Informasi yang baik dan jelas dari pimpinan kepada karyawan akan membentuk kepercayaan karyawan kepada pimpinan dan saling bertukar informasi yang penting dan bermanfaat. Hal ini dikarenakan tujuan dari perusahaan ialah membantu dan mengkoordinasikan seluruh komponen perusahaan dalam meningkatkan tujuan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang baik mengenai pelaksanaan kerja kepada anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Pimpinan Polresta Pekanbaru Memberikan Informasi Yang Baik Mengenai Pelaksanaan Kerja Kepada Anggota

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	14	36%	70
2	Baik	12	31%	36
3	Cukup Baik	8	21%	24
4	Tidak Baik	4	10%	8
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			138
	Persentase Skor			72,63%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang baik mengenai pelaksanaan kerja

kepada anggota berjumlah 38 orang, yang mengatakan sangat baik berjumlah 14 orang dengan persentase 36%. Yang mengatakan baik ada 12 orang dengan persentase 31%. Yang mengatakan cukup baik ada 8 orang dengan persentase 21%. Dan yang mengatakan tidak baik ada 4 orang dengan persentase 10%. Responden yang menjawab tidak baik tersebut, ia masih memiliki masa kerja yang rendah yaitu 2 tahun dengan tingkat pendidikan tamat SMA/SMK.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang baik mengenai pelaksanaan kerja kepada karyawan ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan setiap mengadakan rapat dan simulasi pimpinan memberikan informasi yang jelas dan terarah kepada seluruh karyawan di Polresta Pekanbaru.

3. Pimpinan Polresta Pekanbaru Memberikan Informasi Yang Efektif Tentang Prosedur Tata Kerja Kepada Anggota

Informasi yang efektif dari pimpinan memberikan kejelasan dan terarah mengenai tata kerja, prosedur perusahaan dan pelaksanaan perusahaan dengan jelas dan terarah. Hal ini sangat dibutuhkan dengan adanya komunikasi dan informasi yang baik dan efektif dari pimpinan perusahaan sebagai dampak agar tidak melaksanakan kerja yang masih terlihat ngambang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang efektif tentang prosedur tata kerja kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Pimpinan Polresta Pekanbaru Memberikan Informasi Yang Efektif
Tentang Prosedur Tata Kerja Kepada Anggota

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	15	39%	75
2	Baik	16	42%	64
3	Cukup Baik	7	18%	21
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
		Jumlah		38
		Total Skor		160
		Persentase Skor		84,21%
		Skor Max		190
		Kriteria Penilaian		Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang efektif tentang prosedur tata kerja kepada anggota berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 15 orang dengan persentase 39%. Yang mengatakan baik berjumlah 16 orang dengan persentase 42%.Yang mengatakan cukup baik berjumlah 7 orang dengan persentase 18%. Yang responden mengantakan cukup baik tersebut ialah masih memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 6 bulan, sehingga responden kurang menerima informasi yang jelas mengenai tata kerja di Polresta Pekanbaru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang efektif tentang prosedur tata kerja kepada anggota ialah baik. Hal ini dikarenakan pimpinan selalu memberikan informasi yang jelas dan terarah mengenai pelaksanaan tata kerja perusahaan kepada seluruh anggota di Polresta Pekanbaru

5.3.2 Komunikasi Dari Bawah Ke Atas

Komunikasi dari bawah ke atas merupakan komunikasi yang penting dari karyawan agar tidak saling tumpang tindih diantara pimpinan dan karyawan. Apabila komunikasi yang hanya dari atas (pimpinan) saja itu akan melihat bahwa tipe kepemimpinan yang otoriter dan tidak berjalan dengan lancar. Adapun indikator mengenai komunikasi dari bawah ke atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Anggota Memberikan Informasi Yang Baik Dan Jelas Kepada Pimpinan Polresta Pekanbaru

Karyawan yang kompeten akan selalu memberikan informasi yang jelas dan baik kepada pimpinan karena ada beberapa dari karyawan yang memiliki ide dan saran yang baik untuk menetapkan kerja perusahaan sehingga dapat memberikan perluasan perusahaan secara baik dan benar. Hal ini pimpinan haruslah bersikap tidak egoism dan ingin menang sendiri untuk menerima informasi yang baik dan jelas dari karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota memberikan informasi yang baik dan jelas kepada pimpinan Polresta Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Anggota Memberikan Informasi Yang Baik Dan Jelas Kepada Pimpinan Polresta Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	14	37%	70
2	Baik	10	26%	40
3	Cukup Baik	9	24%	27
4	Tidak Baik	5	13%	10
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
		Jumlah		38
		Total Skor		147
		Persentase Skor		77,36%
		Skor Max		190
		Kriteria Penilaian		Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui mengenai anggota memberikan informasi yang baik dan jelas kepada pimpinan Polresta Pekanbaru berjumlah 38 orang, yang mengatakan sangat baik berjumlah 14 orang dengan persentase 37%. Yang mengatakan baik berjumlah 10 orang dengan persentase 26%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 9 orang dengan persentase 24%. Dan yang mengatakan tidak baik berjumlah 5 orang dengan persentase 13%. Responden yang menjawab tidak baik dikarenakan ia masih memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yang hanya baru bekerja selama 2 bulan, sehingga ia jarang memberikan informasi dan ide kepada pemimpin.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden yang mengatakan mengenai anggota memberikan informasi yang baik dan jelas kepada pimpinan Polresta Pekanbaru ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan anggota Polresta Pekanbaru

selalu memberikan informasi yang jelas kepada pimpinan agar berjalan sesuai dengan perencanaan yang semestinya.

2. Karyawan Mengikuti Instruksi Dan Prosedur Yang Dijelaskan Kepada Pimpinan Polresta Pekanbaru

Instruksi yang jelas dan pelaksanaan prosedur yang baik akan memberikan dampak yang aktif kepada anggota dan perusahaan. dengan instruksi yang jelas tersebut maka karyawan dengan tidak berat hati mengikuti seluruh instruksi yang diberikan oleh pimpinan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota mengikuti instruksi dan prosedur yang dijelaskan kepada pimpinan Polresta Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Anggota Mengikuti Instruksi Dan Prosedur Yang Dijelaskan Kepada Pimpinan Polresta Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	17	45%	85
2	Baik	14	37%	56
3	Cukup Baik	7	18%	21
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			162
	Persentase Skor			85,26%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui mengenai anggota mengikuti instruksi dan prosedur yang dijelaskan kepada pimpinan Polresta Pekanbaru berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 17 orang dengan

persentase 45%. Yang mengatakan baik berjumlah 14 orang dengan persentase 37%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 7 orang dengan persentase 18%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan masa kerja yang masih kurang cukup untuk mengikuti instruksi yang baik dan benar karena masa kerja yang hanya kurang lebih 1 bulan, sehingga ia hanya mengikuti prosedur kerja yang umum saja.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai anggota mengikuti instruksi dan prosedur yang dijelaskan kepada pimpinan Polresta Pekanbaru ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan karyawan selalu mengikuti instruksi dan prosedur serta pelaksanaan tata kerja perusahaan dengan baik dan jelas sehingga kerja dan tugas individu perusahaan berjalan dengan baik.

5.3.3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal ialah komunikasi yang sejajar dan setingkat dari jabatan atau bidang kerja pada sebuah perusahaan. Komunikasi secara horizontal haruslah baik dan dapat diterima kepada seluruh anggota yang sebidang dan setingkat tersebut. Untuk melihat indikator dari komunikasi horizontal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Anggota Berperan Aktif Dalam Mengkoordinasikan Penugasan Kerja di Polresta Pekanbaru

Peranan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan dan yang selalu diharapkan oleh perusahaan. Penugasan kerja dari seorang karyawan terhadap karyawan yang lainnya haruslah berperan aktif dan tidak saling terlihat bahwa tugas yang paling cepat selesai maka itulah karyawan yang tanggap dan jelas.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan berperan aktif dalam mengkoordinasikan penugasan kerja di Polresta Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Anggota Berperan Aktif Dalam Mengkoordinasikan Penugasan Kerja di Polresta Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	12	31%	60
2	Baik	18	47%	72
3	Cukup Baik	8	21%	24
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			156
	Persentase Skor			82,10%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui mengenai anggota berperan aktif dalam mengkoordinasikan penugasan kerja di Polresta Pekanbaru berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 12 orang dengan persentase 31%. Yang mengatakan baik berjumlah 18 orang dengan persentase 47%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 8 orang dengan persentase 21%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan responden hanya memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sehingga ia pasif untuk melaksanakan penugasan kerjadi Polresta Pekanbaru.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden yang mengenai anggota berperan aktif dalam mengkoordinasikan penugasan kerja di Polresta Pekanbaru ialah baik.Hal ini dikarenakan karyawan selalu berperan aktif

dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

2. Anggota Polresta Pekanbaru Saling Berbagi Informasi Mengenai Rencana dan Kegiatan

Informasi yang terarah dan jelas akan diberikan kepada karyawan yang akan melaksanakan rencana dan kegiatan yang pasti, sehingga pada beberapa karyawan untuk menegaskan kembali informasi yang telah didapatnya kepada karyawan yang lainnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota Polresta Pekanbaru saling berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Anggota Polresta Pekanbaru Saling Berbagi Informasi Mengenai Rencana dan Kegiatan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	13	34%	65
2	Baik	16	42%	64
3	Cukup Baik	9	24%	27
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			71
	Total Skor			156
	Persentase Skor			82,10%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui mengenai anggota Polresta Pekanbaru saling berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 13 orang dengan persentase

34%. Yang mengatakan baik berjumlah 16 orang dengan persentase 42%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 9 orang dengan persentase 24%. Responden yang menyatakan cukup baik dikarenakan memiliki masa kerja yang hanya 1,5 tahun artinya ia tidak cukup memberikan informasi yang konkret mengenai rencana dan kegiatan pada Polresta Pekanbaru.

Jadi mayoritas responden mengenai anggota Polresta Pekanbaru saling berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan ialah baik. Hal ini dikarenakan antar karyawan selalu memberikan informasi dan menjelaskan kembali tentang tata dan prosedur pelaksanaan perusahaan kepada karyawan yang lain yang tidak mengetahui secara jelas dan pasti.

3. Anggota Polresta Pekanbaru Selalu Memberikan Solusi Untuk Meningkatkan Prestasi Perusahaan

Solusi yang baik akan memberikan dampak yang berhubungan dengan prestasi kerja oleh karyawan itu sendiri. Karyawan yang cekatan akan memberikan kualitas diri yang baik sehingga memiliki solusi yang mampu berkomunikasi untuk dirinya sendiri dan memberi solusi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru selalu memberikan solusi untuk meningkatkan prestasi perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Anggota Polresta Pekanbaru Selalu Memberikan Solusi Untuk
Meningkatkan Prestasi Perusahaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	15	39%	75
2	Baik	5	13%	20
3	Cukup Baik	18	47%	54
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
		Jumlah		38
		Total Skor		149
		Persentase Skor		78,42%
		Skor Max		190
		Kriteria Penilaian		Cukup Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui mengenai Anggota Polresta Pekanbaru selalu memberikan solusi untuk meningkatkan prestasi perusahaan yang berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 15 orang dengan persentase 39%. Yang mengatakan baik berjumlah 5 orang dengan persentase 13%. Yang mengatakan cukup baik ada 18 orang dengan persentase 47%. Responden yang menyatakan cukup baik karena dari tingkat pendidikannya yang tamat SMA/SMK kurang memungkinkan ia melaksanakan dan memberikan solusi untuk dirinya dalam meningkatkan prestasi Polresta Pekanbaru

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai anggota Polresta Pekanbaru selalu memberikan solusia untuk meningkatkan prestasi perusahaan ialah cukup baik.Hal ini dikarenakan karyawan tidak pernah dan jarang memberikan solusi untuk dirinya sendiri tanpa di informasikan oleh pimpinan perusahaan sehingga prestasi individu sedikit meningkat.

5.3.4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal melibatkan komunikasi antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda. Bentuk komunikasi diagonal memang menyimpang dari bentuk-bentuk tradisional yang ada, seperti komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi dari atas ke bawah. Suatu study pernah dilakukan menunjukkan bahwa, baik komunikasi lateral maupun komunikasi diagonal, lebih banyak diterapkan dalam suatu organisasi berskala besar mana kala terdapat saling ketergantungan antar bagian atau antar departmen yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk melihat indikator dari komunikasi diagonal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi Antar Anggota Dan Pimpinan Polresta Pekanbaru Selalu Terarah

Komunikasi yang baik dan jelas kepada pimpinan dan karyawan akan memberikan dampak yang meningkatkan efektivitas perusahaan dan kredibilitas perusahaan sehingga perusahaan memiliki cerminan yang mampu dilihat oleh masyarakat luar dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai komunikasi antar karyawan dan pimpinan Polrestas Pekanbaru selalu terarah dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.14
Komunikasi Antar Anggota Dan Pimpinan Polresta Pekanbaru Selalu Terarah

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	16	42%	80
2	Baik	13	34%	52
3	Cukup Baik	9	24%	37
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
		Jumlah		38
		Total Skor		169
		Persentase Skor		88,94%
		Skor Max		190
		Kriteria Penilaian		Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui mengenai komunikasi antar anggota dan pimpinan Polrestas Pekanbaru selalu terarah berjumlah 38 orang. Yang mengatakan sangat baik berjumlah 16 orang dengan persentase 42%. Yang mengatakan baik berjumlah 13 orang dengan persentase 34%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 9 orang dengan persentase 24%. Responden yang memberikan jawaban cukup baik dikarenakan masih memiliki masa kerja 5 bulan dan hanya mengikuti senior yang sudah lama bekerja disana.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai komunikasi antar karyawan dan pimpinan Polrestas Pekanbaru selalu terarah ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan komunikasi antara pimpinan dan karyawan selalu berjalan dengan baik dan tidak terjadi miss komunikasi (hilang komunikasi).

2. Pimpinan dan Anggota Polresta Pekanbaru Memiliki Komunikasi Yang Aktif dan Bermakna

Komunikasi antar karyawan dan antar pimpinan serta antar pimpinan dan karyawan haruslah aktif dan bermakna. Bermakna disini artinya sesuai dengan tujuan pelaksanaan praktik kerja yang bermanfaat untuk meningkatkan prestasi perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan dan karyawan Polresta Pekanbaru memiliki komunikasi yang aktif dan bermakna dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Pimpinan dan Anggota Polresta Pekanbaru Memiliki Komunikasi Yang Aktif dan Bermakna

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	15	39%	75
2	Baik	17	45%	68
3	Cukup Baik	6	16%	18
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			71
	Total Skor			161
	Persentase Skor			84,73%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat diketahui mengenai pimpinan dan anggota Polresta Pekanbaru memiliki komunikasi yang aktif dan bermakna yaitu berjumlah 38 orang. Yang mengatakan sangat baik berjumlah 15 orang dengan persentase 39%. Yang mengatakan baik berjumlah 17 orang dengan persentase 45%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 6 orang dengan

persentase 16%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu tamatan SMA/SMK.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai pimpinan dan anggota Polresta Pekanbaru memiliki komunikasi yang aktif dan bermakna ialah baik. Hal ini dikarenakan komunikasi antar pimpinan dan karyawan selalu jelas dan bermanfaat sehingga permasalahan yang dibahas selalu bermakna.

Tabel 5.16

Hasil Rekapitulasi Variabel Komunikasi (X1) pada Polresta Pekanbaru

No	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Total Skor
1.	Pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan pengarahan dan instruksi kerja yang jelas kepada anggota	10	15	7	6	0	143
	Bobot Nilai	50	60	21	12	0	
2.	Pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang baik mengenai pelaksanaan kerja kepada anggota	14	12	8	4	0	138
	Bobot Nilai	70	36	24	8	0	
3.	Pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang efektif tentang prosedur tata kerja kepada anggota	15	16	7	0	0	160
	Bobot Nilai	75	64	21	0	0	

4.	anggota memberikan informasi yang baik dan jelas kepada pimpinan Polresta Pekanbaru	14	10	9	5	0	147
	Bobot Nilai	70	40	27	10	0	
5.	anggota mengikuti instruksi dan prosedur yang dijelaskan kepada pimpinan Polresta Pekanbaru	17	14	7	0	0	162
	Bobot Nilai	85	56	21	0	0	
6.	anggota berperan aktif dalam mengkoordinasikan penugasan kerja di Polresta Pekanbaru	12	18	8	0	0	156
	Bobot Nilai	60	72	24	0	0	
7	anggota Polresta Pekanbaru saling berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan.	13	16	9	0	0	156
	Bobot Nilai	65	64	27	0	0	
8	anggota Polresta Pekanbaru selalu memberikan solusi untuk meningkatkan prestasi perusahaan	15	5	18	0	0	149
	Bobot Nilai	75	70	54	0	0	
9	anggota antar karyawan dan pimpinan Polresta Pekanbaru selalu terarah	16	13	9	0	0	169
	Bobot Nilai	80	52	37	0	0	

10	Pimpinan dan karyawan Polresta Pekanbaru memiliki komunikasi yang aktif dan bermakna	15	17	6	0	0	161
	Bobot Nilai	75	68	18	0	0	
	Total Skor						1.541
	Skor Tertinggi						169
	Skor Terendah						138
	Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi Komunikasi antar anggota dan pimpinan Polresta Pekanbaru selalu terarah dengan skor sebanyak 169, Dan yang paling rendah berada pada indikator Pimpinan Polresta Pekanbaru memberikan informasi yang baik mengenai pelaksanaan kerja kepada anggota dengan skor sebanyak 138.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 5 \times 38 = 1.900$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 1 \times 38 = 380$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.900-380}{5}$$

$$: 304$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komunikasi pada Polresta Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1.900- 1.596
Baik	= 1.596- 1.292
Cukup Baik	= 1.292- 988
Tidak Baik	= 988- 684
Sangat Tidak Baik	= 684- 380

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komunikasi pada Polresta Pekanbaru adalah sebesar 1.541. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.596-1.292 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.

5.4. Analisis Deskriptif Motivasi (X2) Pada Polresta Pekanbaru

5.4.1 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Adapun indikator dari motivasi intrinsik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Anggota Polresta Pekanbaru Bekerja Untuk Dapat Melangsungkan Kehidupannya

Kelangsungan hidup merupakan hal yang paling diinginkan oleh setiap karyawan karena dalam melangsungkan hidupnya maka ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak melalaikan waktu kerjanya. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Anggota Polresta Pekanbaru Bekerja Untuk Dapat Melangsungkan
Kehidupannya

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	13	34%	65
2	Baik	15	39%	60
3	Cukup Baik	9	24%	27
4	Tidak Baik	1	2%	2
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			154
	Persentase Skor			81,05%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui mengenai anggota Polresta Pekanbaru bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 13 orang dengan persentase 34%. Yang mengatakan baik berjumlah 15 orang dengan persentase 39%.Yang mengatakan cukup baik berjumlah 9 orang dengan persentase 24%. Dan yang mengatakan tidak baik berjumlah 1 orang dengan persentase 2%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai anggota Polresta Pekanbaru bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya ialah baik.Hal ini dikarenakan anggota selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk menghidupi dirinya dan kelangsungan hidup keluarganya.

2. Anggota Polresta Pekanbaru Mempunyai Rasa Memiliki Perusahaan Dengan Baik

Rasa memiliki ialah rasa yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dalam pelaksanaan kerja ia selalu menyayangi dan memperhatikan perusahaannya dengan baik dan sempurna. Hal ini dimaksudkan agar terciptanya motivasi yang tinggi dan kepercayaan antar karyawan dan pimpinan berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Anggota Polresta Pekanbaru Mempunyai Rasa Memiliki Perusahaan Dengan Baik

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	16	42%	80
2	Baik	19	50%	76
3	Cukup Baik	3	8%	9
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			165
	Persentase Skor			86,84%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.18 dapat diketahui mengenai anggota Polresta Pekanbaru mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan baik yaitu berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 16 orang dengan persentase 42%. Yang mengatakan baik berjumlah 19 orang dengan persentase 50%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 3 orang dengan persentase 8%. Yang

mengatakan cukup baik dikarenakan masih memiliki masa kerja yang rendah yaitu 2 tahun sehingga keinginan untuk memiliki perusahaan belum ada.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai anggota Polresta Pekanbaru mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan baik ialah baik. Hal ini dikarenakan karyawan selalu menganggap bahwa kepemilikan perusahaan harus dilindungi dan harus berjalan dengan baik sehingga mampu meningkatkan prestasi perusahaan.

3. Anggota Polresta Pekanbaru Selalu Bekerja Dengan Baik Untuk Memperoleh Penghargaan

Penghargaan diberikan karena karyawan selalu membawa prestasi untuk perusahaan sehingga dalam pelaksanaan kerja perusahaan selalu dijalankan dengan baik dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Dari penghargaan yang diberikan oleh karyawan maka motivasi yang didapat dari karyawan juga akan meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Anggota Polresta Pekanbaru Selalu Bekerja Dengan Baik Untuk Memperoleh Penghargaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	17	45%	85
2	Baik	11	29%	44
3	Cukup Baik	4	10%	12
4	Tidak Baik	6	15%	12
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			153
	Persentase Skor			90,00%

	Skor Max	190
	Kriteria Penilaian	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui mengenai anggota Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh penghargaan berjumlah 38 orang, yang mengatakan sangat baik berjumlah 17 orang dengan persentase 45%. Yang mengatakan baik berjumlah 11 orang dengan persentase 29%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 4 orang dengan persentase 10%. Dan yang mengatakan tidak baik berjumlah 6 orang dengan persentase 15%. Responden yang mengatakan tidak baik dikarenakan tingkat pendidikan responden tamatan SMA/ SMK sehingga masih belum cukup untuk memperoleh penghargaan yang baik kepada perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai anggota Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh penghargaan ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan karyawan selalu memperoleh penghargaan dengan baik dan terlaksana secara berkala sehingga karyawan yang belum memiliki penghargaan yang bagus akan selalu termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

4. Anggota Polresta Pekanbaru Selalu Bekerja Dengan Baik Untuk Memperoleh Pengakuan

Jika karyawan bekerja dengan baik akan memberikan dan mendapatkan pengakuan kepada pimpinan dan antar karyawan. Sehingga pengakuan tersebut akan memberikan efek jera kepada orang yang belum mendapatkan prestasi kerja yang baik sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya ia termotivasi untuk

melakukan dan menginginkan pengakuan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Anggota Polresta Pekanbaru Selalu Bekerja Dengan Baik Untuk
Memperoleh Penghargaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	20	53%	100
2	Baik	10	26%	40
3	Cukup Baik	8	21%	24
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			164
	Persentase Skor			86,31%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.19 dapat diketahui mengenai anggota Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 20 orang dengan persentase 53%. Yang mengatakan baik berjumlah 10 orang dengan persentase 26%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 8 orang dengan persentase 21%. Yang mengatakan cukup baik dikarenakan responden memiliki masa kerja yang masih rendah yaitu 1,5 bulan sehingga motivasi untuk diakui belum cukup terpenuhi.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai anggota Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan anggota pada Polresta Pekanbaru selalu

berlomba-lomba untuk memperoleh pengakuan dari pihak pimpinan maupun bagi anggota karyawannya sendiri.

5. Anggota Selalu Memiliki Rasa Ingin Berkuasa pada Polresta Pekanbaru

Rasa ingin berkuasa ialah hal yang paling fundamental untuk dilakukan kepada seorang anggota. Karyawan selalu ingin merasa berkuasa diantara karyawan yang lainnya. Namun rasa ingin berkuasa ialah rasa yang positif dan baik untuk dilaksanakan kepada setiap perusahaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Polresta Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Anggota Polresta Pekanbaru Selalu Bekerja Dengan Baik Untuk
Memperoleh Penghargaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	8	21%	40
2	Baik	14	37%	56
3	Cukup Baik	16	42%	48
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			144
	Persentase Skor			75,78%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Cukup Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat diketahui mengenai anggota selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Polresta Pekanbaru yang berjumlah 38 orang, yang mengatakan sangat baik berjumlah 8 orang dengan persentase 21%. Yang mengatakan baik berjumlah 14 orang dengan persentase 37%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 16 orang dengan persentase 42%. Responden yang

mengatakan cukup baik dikarenakan masih memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu tamat SMK/SMA sehingga motivasi ingin berkuasa di Polresta Pekanbaru belum terpenuhi secara individualnya.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai anggota selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Polresta Pekanbaru ialah cukup baik. Hal ini dikarenakan karyawan tidak pernah selalu merasa ingin dan merasa berhak untuk berkuasa di Polresta Pekanbaru.

5.4.2 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik ialah orongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya. Adapun indikator dari motivasi ekstrinsik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kondisi Lingkungan Kerja di Polresta Pekanbaru Nyaman dan Aman

Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan efektif. Produktifitas pegawai

akantinggi dan prestasi kerja pegawai akan meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja di Polresta Pekanbaru nyaman dan aman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Kondisi Lingkungan Kerja di Polresta Pekanbaru Nyaman dan Aman

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	23	60%	115
2	Baik	10	26%	40
3	Cukup Baik	5	13%	15
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			170
	Persentase Skor			89,47%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat diketahui mengenai kondisi lingkungan kerja di Polresta Pekanbaru nyaman dan aman yang berjumlah 38 orang, yang mengatakan sangat baik berjumlah 23 orang dengan persentase 60%. Yang mengatakan baik berjumlah 10 orang dengan persentase 26%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 5 orang dengan persentase 13%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan masih memiliki masa kerja 2 bulan sehingga lingkungan kerja yang nyaman dan aman belum merasakannya.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai kondisi lingkungan kerja di Polresta Pekanbaru nyaman dan aman ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan kondisi kantor dan tata ruang kerja kantor di Polresta Pekanbaru sangat nyaman dan memberikan kenyamanan setiap bekerja.

2. Kompensasi Yang Diberikan Oleh Polresta Pekanbaru Memadai

Kompensasi merupakan gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dan karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan tidak melalaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan oleh Polresta Pekanbaru memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Kompensasi Yang Diberikan Oleh Polresta Pekanbaru Memadai

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	22	58%	110
2	Baik	10	26%	40
3	Cukup Baik	6	16%	18
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			168
	Persentase Skor			88,42%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat diketahui mengenai kompensasi yang diberikan oleh Polresta Pekanbaru memadai berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 22 orang dengan persentase 58%. Yang mengatakan baik berjumlah 10 orang dengan persentase 26%.Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 6 orang dengan persentase 16%.Responden yang mengatakan cukup baik ialah dikarenakan masih memiliki masa kerja 9 bulan sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih sedikit.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai kompensasi yang diberikan oleh Polresta Pekanbaru memadai ialah sangat baik.Hal ini

dikarenakan kompensasi yang diberikan dan ditetapkan oleh Polresta Pekanbaru sangat memadai dan sesuai dengan tingkat jabatannya.

3. Supervisi Pada Polresta Pekanbaru Terstruktur Dan Layak Diberi Penghargaan

Supervisi yang baik dan jelas akan memberikan dampak yang sangat baik dalam meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan. sehingga dalam pelaksanaannya jika supervise yang mampu meningkatkan mutu, maka supervise tersebut layak diberikan penghargaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai supervisi pada Polresta Pekanbaru terstruktur dan layak diberi penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Supervisi Pada Polresta Pekanbaru Terstruktur Dan Layak Diberi Penghargaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	26	68%	130
2	Baik	10	26%	40
3	Cukup Baik	2	5%	6
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			176
	Persentase Skor			92,63%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat diketahui mengenai supervisi pada Polresta Pekanbaru terstruktur dan layak diberi penghargaan yang berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 26 orang dengan persentase 68%. Yang mengatakan baik berjumlah 10 orang dengan persentase 26%.Dan

yang mengatakan cukup baik berjumlah 2 orang dengan persentase 5%. Responden yang mengatakan cukup baik ialah dikarenakan masih memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK jadi masih belum mampu menilai supervisi yang bagaimana yang baik dan terstruktur tersebut.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai supervisi pada Polresta Pekanbaru terstruktur dan layak diberi penghargaan ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan pelaksanaan supervisi pada Polresta Pekanbaru selalu berjalan dengan lancar dan baik sehingga selalu diperoleh penghargaan secara berkala.

4. Jaminan Pekerjaan pada Polresta Pekanbaru Sangat Sesuai dan Dibutuhkan Oleh Anggota

Jaminan pekerjaan yang baik dan sesuai akan memberikan dampak yang jelas kepada setiap karyawan, kejelasan tersebut dapat dilihat dari keadaan karyawan setelah melakukan pensiunan atau tidak fatalnya seseorang dapat terjadi pemecatan kerja begitu saja sehingga apa yang diharapkan dan dibutuhkan karyawan sangat sesuai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jaminan pekerjaan pada Polresta Pekanbaru sangat sesuai dan dibutuhkan oleh karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Jaminan Pekerjaan pada Polresta Pekanbaru Sangat Sesuai dan Dibutuhkan Oleh Anggota

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	9	24%	40
2	Baik	27	71%	108
3	Cukup Baik	2	5%	6
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0

	Jumlah	38
	Total Skor	154
	Persentase Skor	81,05%
	Skor Max	190
	Kriteria Penilaian	Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui mengenai jaminan pekerjaan pada Polresta Pekanbaru sangat sesuai dan dibutuhkan oleh karyawan berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 9 orang dengan persentase 24%. Yang mengatakan baik berjumlah 27 orang dengan persentase 71%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 2 orang dengan persentase 5%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan responden yang memiliki tingkat pendidikan yang masih rendah yaitu SMA/SMK yang masih belum memikirkan bagaimana jaminan pekerjaan yang diberikan oleh Polresta Pekanbaru.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai jaminan pekerjaan pada Polresta Pekanbaru sangat sesuai dan dibutuhkan oleh anggota ialah baik. Hal ini dikarenakan jaminan pekerjaan pada Polresta Pekanbaru sangat sesuai dengan kebutuhan seluruh karyawan.

5. Polresta Pekanbaru Memberikan Status Dan Jabatan Yang Jelas Serta Bertanggung Jawab Kepada Anggota

Jabatan dan status yang jelas akan memberikan dampak yang baik dan efektif. Sehingga jika karyawan yang telah diberikan status dan jabatan yang jelas akan merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas perusahaan dengan baik dan tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

Polresta Pekanbaru memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Polresta Pekanbaru Memberikan Status Dan Jabatan Yang Jelas Serta Bertanggung Jawab Kepada Karyawan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	26	68%	130
2	Baik	9	24%	36
3	Cukup Baik	3	8%	9
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			175
	Persentase Skor			92,10%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.25 dapat diketahui mengenai Polresta Pekanbaru memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada anggota berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 26 orang dengan persentase 68%. Yang mengatakan baik berjumlah 9 orang dengan persentase 24%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 3 orang dengan persentase 8%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan ia sudah cukup diberikan status yang jelas meskipun masih memiliki masa kerja 3 tahun.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Polresta Pekanbaru memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada anggota ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan motivasi karyawan bekerja dengan baik dan terarah dikarenakan pimpinan Polresta Pekanbaru

memberikan jabatan yang sesuai dengan kompensasi dan bidang kerja yang jelas.

6. Peraturan Yang Ditetapkan Polresta Pekanbaru fFleksibel dan Tidak Menekan Anggota

Peraturan ialah segala aturan yang ditetapkan dan harus dijalankan kepada seluruh anggota karyawan. Sehingga dalam melakukan tugas dan pelaksanaan kerja baik internal maupun eksternal berjalan dengan baik. Peraturan yang fleksibel dan bisa dijalankan oleh seluruh anggota karyawan akan memberikan kenyamanan dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai peraturan yang ditetapkan Polresta Pekanbaru fleksibel dan tidak menekan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Peraturan Yang Ditetapkan Polresta Pekanbaru fFleksibel dan Tidak Menekan Anggota

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	21	55%	105
2	Baik	14	37%	56
3	Cukup Baik	3	8%	9
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			170
	Persentase Skor			89,47%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat diketahui mengenai peraturan yang ditetapkan Polresta Pekanbaru fleksibel dan tidak menekan karyawan berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 21 orang dengan

persentase 55%. Yang mengatakan baik berjumlah 14 orang dengan persentase 37%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 3 orang dengan persentase 8%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan sudah memiliki masa kerja yang jauh yaitu 14 tahun masa kerja, sehingga peraturan yang ketat dan tidak ketat akan dijalani oleh responden tersebut.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai peraturan yang ditetapkan Polresta Pekanbaru fleksibel dan tidak menekan karyawan ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan peraturan yang ditetapkan Polresta Pekanbaru tidak ketat dan terarah sehingga dalam pekerjaan karyawan memberikan kenyamanan dan motivasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan tersebut

Tabel 5.27

Hasil Rekapitulasi Variabel Motivasi (X2) pada Polresta Pekanbaru

No	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Total Skor
1.	Anggota Polresta Pekanbaru bekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya	13	15	9	1	0	154
	Bobot Nilai	65	60	27	2	0	
2.	Anggota Polresta Pekanbaru mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan baik.	16	19	3	0	0	165
	Bobot Nilai	80	76	9	0	0	
3.	Anggota Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh penghargaan	17	11	4	6	0	153

	Bobot Nilai	85	44	12	12	0	
4.	Anggota Polresta Pekanbaru selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh pengakuan	20	10	8	0	0	164
	Bobot Nilai	100	40	24	0	0	
5.	Anggota selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Polresta Pekanbaru	8	14	16	0	0	144
	Bobot Nilai	40	56	48	0	0	
6.	Kondisi lingkungan kerja di Polresta Pekanbaru nyaman dan aman	23	10	5	0	0	170
	Bobot Nilai	115	40	15	0	0	
7	Kompensasi yang diberikan oleh Polresta Pekanbaru memadai.	22	10	6	0	0	168
	Bobot Nilai	110	40	18	0	0	
8	Supervisi pada Polresta Pekanbaru terstruktur dan layak diberi penghargaan	26	10	2	0	0	176
	Bobot Nilai	130	40	6	0	0	
9	Jaminan pekerjaan pada Polresta Pekanbaru sangat sesuai dan dibutuhkan oleh Anggota	9	27	2	0	0	154
	Bobot Nilai	40	108	6	0	0	
10	Polresta Pekanbaru memberikan status dan jabatan yang jelas serta bertanggung jawab kepada Anggota	26	9	3	0	0	175

	Bobot Nilai	130	36	9	0	0	
11	Peraturan yang ditetapkan Polresta Pekanbaru fleksibel dan tidak menekan Anggota	21	14	3	0	0	170
	Bobot Nilai	105	56	9	0	0	
	Total Skor						1.793
	Skor Tertinggi						176
	Skor Terendah						144
	Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi Supervisi pada Polresta Pekanbaru terstruktur dan layak diberi penghargaan dengan skor sebanyak 176, Dan yang paling rendah berada pada indicator anggota selalu memiliki rasa ingin berkuasa pada Polresta Pekanbaru skor sebanyak 144.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 5 \times 38 = 2.090$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 1 \times 38 = 418$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.090 - 418}{5}$$

$$: 334$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi pada Polresta Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 2.090- 1.756
Baik	= 1.756- 1.422
Cukup Baik	= 1.422- 1.088
Tidak Baik	= 1.088- 754
Sangat Tidak Baik	= 754- 420

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel motivasi pada Polresta Pekanbaru adalah sebesar 3.272. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.280- 2.655 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.

5.5. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y) pada Polresta Pekanbaru

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator dari kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.5.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja ada salah satu yang paling penting dalam melihat dan menilai tugas karyawan dalam menyelesaikan tepat waktu. Sehingga dengan

ketepatan kerja yang diberikan kepada perusahaan berjalan dengan baik dan mampu meningkatkan keahlian pada bidang kerja karyawan itu sendiri. Adapun indikator dari kualitas kerja ialah sebagai berikut:

1. Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Jujur Dalam Pelaksanaan Tugas

Jujur merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh karyawan karena jujur ialah tanda perilaku yang dapat diterima oleh pemimpin dan dapat dinilai bahwa karyawan ini mampu melaksanakan tugas dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu jujur dalam pelaksanaan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Jujur Dalam Pelaksanaan Tugas

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	16	42%	80
2	Baik	14	37%	56
3	Cukup Baik	8	21%	24
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			160
	Persentase Skor			84,21%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu jujur dalam pelaksanaan tugas berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 16 orang dengan

persentase 42%. Yang mengatakan baik berjumlah 14 orang dengan persentase 37%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 8 orang dengan persentase 21%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan ia masih memiliki tingkat pendidikan tamat SMK/SMA sehingga kejujuran dalam bekerja masih terlihat kurang baik.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu jujur dalam pelaksanaan tugas ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan seluruh karyawan selalu jujur dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

2. Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya

Pertanggungjawaban atas tugas ialah salah satu tugas besar yang di terima di Polresta Pekanbaru. Hal ini karena tanggung jawab dalam menyelesaikan perkara dan permasalahan masyarakat dengan baik dan efektif sangat diharuskan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu bertanggungjawab atas pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	16	42%	80
2	Baik	19	50%	76
3	Cukup Baik	3	8%	9
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
		Jumlah		38
		Total Skor		165

	Persentase Skor	86,84%
	Skor Max	190
	Kriteria Penilaian	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat diketahui mengenai anggota pada Polresta Pekanbaru selalu bertanggungjawab atas pekerjaannya yang berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 16 orang dengan persentase 42%. Yang mengatakan baik berjumlah 19 orang dengan persentase 50%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 3 orang dengan persentase 8%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan masih memiliki masa kerja 1 bulan sehingga ia kurang bertanggung jawab atas pekerjaan barunya dan masih membutuhkan pelatihan.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu bertanggungjawab atas pekerjaannya ialah baik.Hal ini dikarenakan setiap karyawan di tekankan untuk selalu bertanggungjawab atas permasalahan kerja yang timbul.

3. Anggota pada Polresta PekanbaruSelalu Menghasilkan Kualitas Kerja Yang Baik

Kualitas yang baik akan memberikan dampak yang baik dalam pelaksanaan kerja pada Polresta Pekanbaru sehingga dapat menutup segi keburukan dari perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Menghasilkan Kualitas
Kerja Yang Baik

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	25	66%	125
2	Baik	8	21%	32
3	Cukup Baik	5	13%	15
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
		Jumlah		38
		Total Skor		172
		Persentase Skor		90,52%
		Skor Max		190
		Kriteria Penilaian		Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat diketahui mengenai anggota pada Polresta Pekanbaru selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 25 orang dengan persentase 66%. Yang mengatakan baik berjumlah 8 orang dengan persentase 21%, dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 5 orang dengan persentase 13%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan masih memiliki tingkat pendidikan SMK/SMA hal ini dikarenakan ia masih belum cukup untuk memberikan kualitas kerja yang baik.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai anggota pada Polresta Pekanbaru selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik.Hal ini dikarekana banyak anggota yang sudah memberikan kualitas kerjanya baik internal maupun eksternal sehingga karyawan selalu meningkatkan prestasi perusahaan.

5.5.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ialah jumlah yang sudah dihasilkan oleh karyawan dan bagaimana ia menghasilkan pekerjaan tersebut. Namun kuantitas akan memberikan dampak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adapun indikator dari kuantitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Teliti Dan Tepat Waktu

Karyawan yang baik akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu. Dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut, terlihatlah kinerja karyawannya apakah baik dan apakah belum baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Teliti dan Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	14	37%	70
2	Baik	15	39%	60
3	Cukup Baik	9	24%	27
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			157
	Persentase Skor			82,63%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.31 diatas dapat diketahui mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 14 orang dengan persentase 37%. Yang mengatakan baik berjumlah 15 orang dengan persentase 39%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 9 orang dengan persentase 24%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan ia memiliki masa kerja yang lama yaitu 12 tahun akan tetapi dengan umur yang sudah tua dan tidak produktif lagi ia tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu ialah baik.Hal ini dikarenakan karyawan selalu memberikan tugas dengan tepat waktu dan menyelesaikannya dengan baik.

2. Anggota pada Polresta Pekanbaru Memiliki Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan

Hasil kerja yang baik dan berjalans secara lancar akan memberikan dampak yang mampu memberikan kualitas kepada perusahaan. meskipun tugas yang diberikan tidak seberapa, akan tetapi tugas yang dikerjakan sesuai standar aturan yang ditetapkan perusahaan maka kinerja tersebut akan baik hasilnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkandapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Anggota pada Polresta Pekanbaru Memiliki Hasil Kerja Sesuai
Dengan Standar yang Ditetapkan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	14	37%	70
2	Baik	18	47%	72
3	Cukup Baik	6	16%	18
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			160
	Persentase Skor			84,21%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.32 diatas dapat diketahui mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan yang berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 14 orang dengan persentase 37%. Yang mengatakan baik berjumlah 18 orang dengan persentase 47%. Yang mengatakan cukup baik berjumlah 6 orang dengan persentase 16%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan masih memiliki masa kerja yang rendah yaitu 1 tahun dan masih memiliki tingkat pendidikan tamat SMK/SMA.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan ialah baik.Hal ini dikarenakan karyawan selalu mengerjakan tugas perusahaan sesuai dengan peraturan dan prosedur pelaksanaan perusahaan dengan baik dan benar.

5.5.3 Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang paling dilaksanakan dalam kinerja karyawan. Dengan tanggung jawab yang aman dan nyaman akan memberikan kualitas perusahaan dengan baik. Adapun indikator dari tanggung jawab dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Anggota pada Polresta Pekanbaru Mampu Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan

Karyawan yang baik akan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas perusahaan dengan baik dan benar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Anggota pada Polresta Pekanbaru Mampu Bertanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	7	18%	35
2	Baik	26	68%	104
3	Cukup Baik	5	13%	15
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			154
	Persentase Skor			81,05%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.33 diatas dapat diketahui mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan

berjumlah 38 orang yang mengatakan sangat baik berjumlah 7 orang dengan persentase 18%. Yang mengatakan baik berjumlah 26 orang dengan persentase 68%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 5 orang dengan persentase 13%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan masih memiliki masa kerja kurang lebih 3 bulan, sehingga pertanggungjawaban untuk menyelesaikan pekerjaannya masih bersifat ngambang dan tidak tentu arah.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan ialah baik. Hal ini dikarenakan karyawan selalu menyelesaikan dan bertanggung jawab atas penyelesaian tugas perusahaan.

5.5.4 Kerja Sama

Kerjasama merupakan tugas yang harus diselesaikan secara bersama-sama sehingga pelaksanaan tugas perusahaan berjalan dengan baik. Kerjasama antar karyawan akan memberikan dampak yang paling utama untuk menyelesaikan dan memberikan tujuan perusahaan agar berjalan dengan baik. Adapun indikator dari kerja sama dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Anggota pada Polresta Pekanbaru Memiliki Kerja Sama Antar Karyawan Dengan Baik

Kerjasama yang baik dan jelas akan memberikan dampak yang jelas juga kepada perusahaan yang melaksanakan praktik kerja. Dengan kerjasama antar karyawan akan mengkolaborasi dan menyelesaikan tujuan dan harapan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan

pada Polresta Pekanbaru memiliki kerja sama antar karyawan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Anggota pada Polresta Pekanbaru Memiliki Kerja Sama Antar Karyawan Dengan Baik

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	17	45%	85
2	Baik	13	34%	52
3	Cukup Baik	8	21%	24
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			161
	Persentase Skor			84,73%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.34 diatas dapat diketahui mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru memiliki kerja sama antar Anggota dengan baik berjumlah 38 orang. yang mengatakan sangat baik berjumlah 17 orang dengan persentase 45%. Yang mengatakan baik berjumlah 13 orang dengan persentase 34%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 8 orang dengan persentase 21%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan masih memiliki masa kerja yang cukup rendah yaitu masih 2 minggu, sehingga ia masih canggung untuk bekerjasama dengan Anggota yang lainnya.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru memiliki kerja sama antar karyawan dengan baik ialah sangat baik. Hal ini dikarenakan kerjasama antar Anggota menyelesaikan

tugas dengan baik dan benar sehingga pelaksanaan kerja berjalan dengan baik.

2. Anggota Pada Polresta Pekanbaru Selalu Menyelesaikan Pekerjaan yang Sulit Secara Bersama-sama

Pekerjaan yang sulit jika dikerjakan secara bersama-sama akan memberikan hasil yang sangat memuaskan. Dengan pekerjaan yang awalnya sulit namun setelah dibantu dengan antar karyawan akan mempermudah kinerja karyawan dengan pekerjaan yang lainnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Menyelesaikan Pekerjaan yang Sulit Secara Bersama-Sama

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	14	37%	70
2	Baik	19	50%	76
3	Cukup Baik	5	13%	15
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			161
	Persentase Skor			84,73%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.35 diatas dapat diketahui mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah

14 orang dengan persentase 37%. Yang mengatakan baik berjumlah 19 orang dengan persentase 50%. Dan yang mengatakan cukup baik berjumlah 5 orang dengan persentase 13%. Responden yang mengatakan cukup baik dikarenakan ia masih memiliki tingkat pendidikan SMK/SMA sehingga ia masih belum cukup membantu secara bersama-sama melakukan tugas berat pada perusahaannya.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama ialah baik. Hal ini dikarenakan karyawan selalu secara bersama-sama menyelesaikan tugas dan perkara yang sulit sehingga menjadi mempermudah tugas perusahaan.

5.5.5. Inisiatif

Inisiatif merupakan salah satu sikap yang mampu mendengarkan dan bercerita kepada orang lain bahwa dengan melihat kesusahan yang terjadi dengan karyawan yang lainnya ia akan cenderung membantu. Adapun indikator dari inisiatif dapat dijelaskan berikut ini:

1. Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Berinisiatif Dalam Melakukan Pekerjaan Tanpa Di Suruh Pimpinan

Karyawan yang baik akan selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh oleh pimpinan perusahaan. maka hal ini dapat dimaknai bahwa karyawan sangat kompeten dan memiliki kecerdasan sosial dan emosional dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan

pada Polresta Pekanbaru selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Anggota pada Polresta Pekanbaru Selalu Berinisiatif Dalam Melakukan Pekerjaan Tanpa Disuruh Pimpinan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Baik	27	71%	135
2	Baik	11	29%	44
3	Cukup Baik	0	0%	0
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0%	0
	Jumlah			38
	Total Skor			179
	Persentase Skor			94,21%
	Skor Max			190
	Kriteria Penilaian			Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5.36 diatas dapat diketahui mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan berjumlah 38 orang.yang mengatakan sangat baik berjumlah 27 orang dengan persentase 71%. Yang mengatakan baik berjumlah 11 orang dengan persentase 46%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan ialah sangat baik.Hal ini dikarenakan karyawan selalu berinisiatif melakukan pekerjaan internal dan eksternal perusahaan tanpa disuruh oleh pimpinan.

Tabel 5.37

Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Polresta Pekanbaru

No	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Total Skor
1.	Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu jujur dalam pelaksanaan tugas.	16	14	8	0	0	160
	Bobot Nilai	80	56	24	0	0	
2.	Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.	16	19	3	0	0	165
	Bobot Nilai	80	76	9	0	0	
3.	Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik	25	8	5	0	0	172
	Bobot Nilai	125	32	15	0	0	
4.	Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu	14	15	9	0	0	157
	Bobot Nilai	70	60	27	0	0	
5.	Anggota pada Polresta Pekanbaru memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	14	18	6	0	0	160
	Bobot Nilai	70	72	18	0	0	
6.	Anggota pada Polresta Pekanbaru mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan	7	26	5	0	0	154

	Bobot Nilai	35	104	15	0	0	
7	Anggota pada Polresta Pekanbaru memiliki kerja sama antar karyawan dengan baik.	17	13	8	0	0	161
	Bobot Nilai	85	52	24	0	0	
8	Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaan yang sulit secara bersama-sama	14	19	5	0	0	161
	Bobot Nilai	70	76	15	0	0	
9	Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan	27	11	0	0	0	179
	Bobot Nilai	135	44	0	0	0	
Total Skor							1.469
Skor Tertinggi							179
Skor Terendah							154
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat persentase tertinggi Anggota pada Polresta Pekanbaru selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa disuruh pimpinan dengan skor sebanyak 179, Dan yang paling rendah berada pada indicator Anggota pada Polresta Pekanbaru mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan skor sebanyak 154.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 38 = 1.710$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 38 = 342$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$

5

$$: \frac{1.710-342}{5}$$

5

$$: 274$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada Polresta Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.710- 1.436

Baik = 1.436- 1.162

Cukup Baik = 1.162- 888

Tidak Baik = 888- 614

Sangat Tidak Baik = 614- 340

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pada Polresta Pekanbaru adalah sebesar 1.469. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.710- 1.436 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu kinerja dipengaruhi oleh komunikasi antar karyawan dan

pimpinan serta motivasi yang diberikan kepada pimpinan dan komponen eksternal perusahaan.

5.6. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Pada Polresta Pekanbaru

5.6.1 Uji Asumsi Klasik

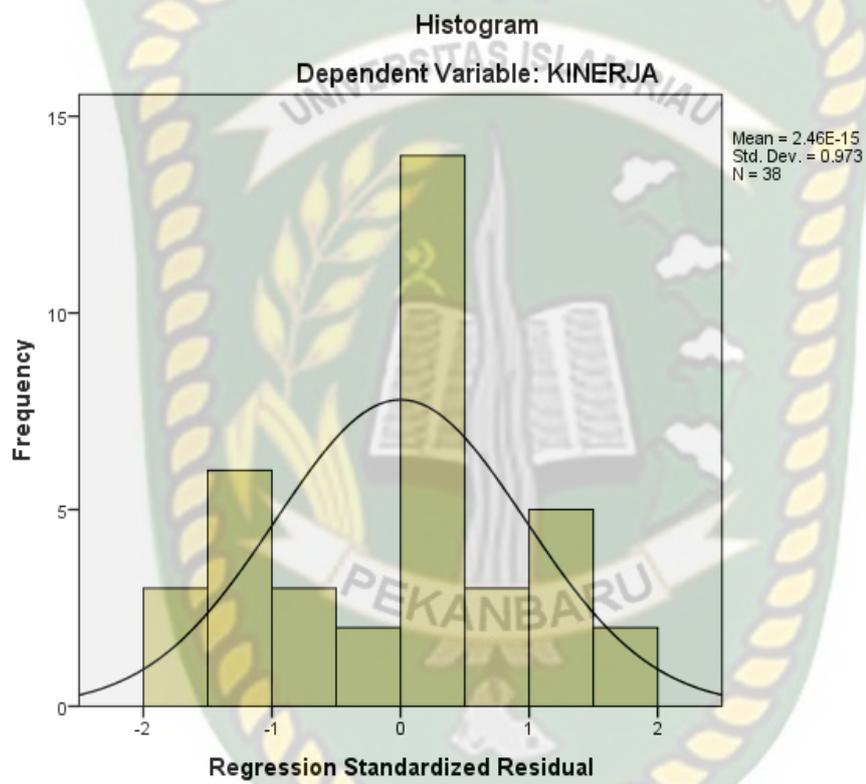
5.6.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

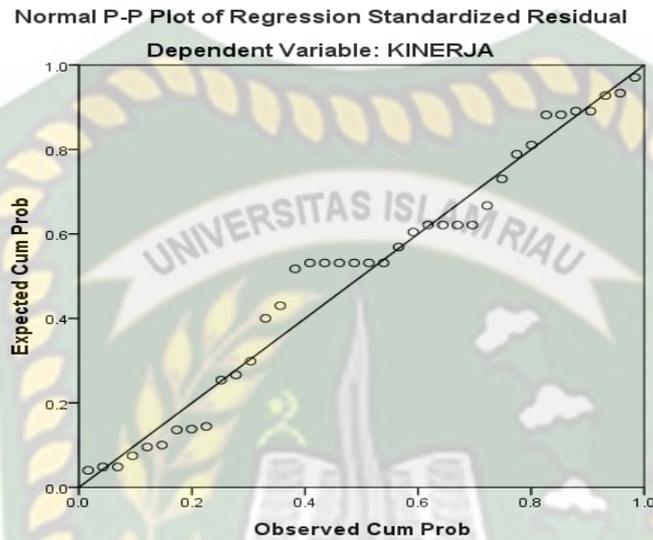
Gambar 5.1

Uji Grafik Histogram



Gambar 5.2.

Uji Normal P-Plot



Berdasarkan gambar 5.1 dan gambar 5.2 menunjukkan hasil uji histogram dan normal P-Plot. Dengan uji histogram dapat dijelaskan bahwa garis diagonal mengikuti garis Y dan terarah serta tidak bergelombang. Dan pada uji normal P-Plot dapat dijelaskan bahwa bulat-bulat pada gambar tersebut mengikuti garis diagonal sejajar dan searah dengan garis lurus mengikuti garis sebenarnya. Dari kedua gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortognal (Ghozali, 2008). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, pengambilan keputusannya adalah apabila nilai VIF <10 dan Tolerance >0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multkolinearitas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.38
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.291	.576		
	KOMUNIKASI	.808	.019	1.080	.458
	MOTIVASI	-.116	.025	-.121	.458

a. Dependent Variable: KINERJA

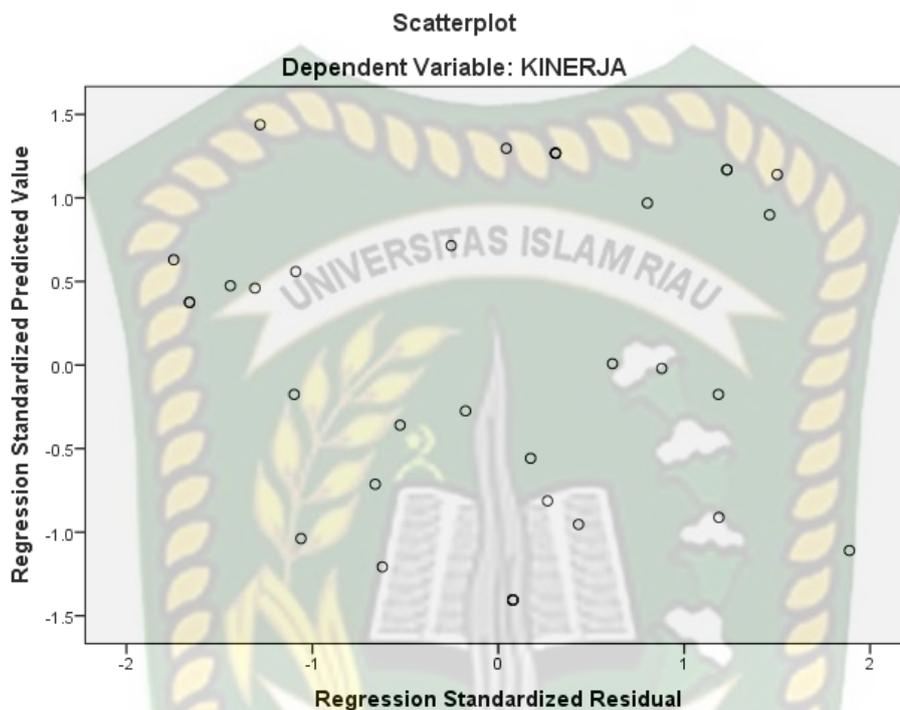
Dari tabel 5.38 dapat dilihat bahwa nilai tolerance komunikasi dan motivasi yaitu 0,458 dan VIF 2,185 Semua nilai tolerance berada diatas 0,10 dan semua nilai VIF berada dibawah 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

5.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3.
Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara halus, dan juga tidak membentuk pola yang bergelombang. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

5.6.1.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi

pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW).
Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika ($du < dw < 4-du$).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.39
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.995 ^a	.989	.989	.876	1.095

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,095 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,095 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 38 dan k-2 diperoleh nilai d_L sebesar 1,37 d_U sebesar 1,59 dan $4-d_U$ sebesar 2,41. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,59 < 1,095 < 2,41$). Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi.

5.7. Uji Hipotesis

5.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (komunikasi dan motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai) dengan melihat Adjusted R Square didalam output SPSS penelitian pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.995 ^a	.989	.989	.876	1.095

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output penelitian ini dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .995^a$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja pegawai

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,989. Hal ini berarti 98,9% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh varian dari variabel komunikasi dan motivasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 98,9\% = 1,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompetensi kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja.

5.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Polresta Pekanbaru. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.291	.576		9.184	.000
1 KOMUNIKASI	.808	.019	1.080	41.582	.000
MOTIVASI	-.116	.025	-.121	-4.650	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil data diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,291 + 0,808X_1 + -0,116 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Komunikasi

X_2 : Motivasi

Y : Kinerja Pegawai

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara Komunikasi terhadap Kinerja

b_2 : Koefisien regresi antara motivasi terhadap Kinerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (Y) sebesar 5,291 artinya jika variabel komunikasi dan motivasi nilainya adalah (0), maka variabel kinerja pegawai akan tetap berada pada 5.291 Artinya jika didalam Polresta Pekanbaru tidak melakukan komunikasi kerja yang baik dan meningkatkan motivasi kepada karyawan maka kinerja akan berada tetap pada 5,291.
- b. Koefisien regresi komunikasi dari perhitungan linier berganda berlipat nilai coefficient (b_1)= 0,808. Hal ini berarti setiap ada penurunan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, maka tingkat kinerja pegawai akan menurun sebesar 80,8%.
- c. Koefisien regresi motivasi dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficient (b_2)= -0,116. Hal ini berarti setiap ada motivasi yang baik yang bernilai negative dari variabel motivasi dan berjalan dengan lancar maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 11,6% dikarenakan pemimpin selalu memberikan arahan motivasi yang baik.

5.7.3 Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (komunikasi dan motivasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Polresta Pekanbaru, jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Hasil pengujian hipotesis Uji F secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2460.196	2	1230.098	1601.490	.000 ^b
	Residual	26.883	35	.768		
	Total	2487.079	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,24$. Hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} sebesar 1601,490 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($1601,490 > 3,24$) yang berarti bahwa variabel komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.

5.7.4 Uji T Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja pegawai dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang

berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis Uji- t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43
Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.291	.576		9.184	.000
	KOMUNIKASI	.808	.019	1.080	41.582	.000
	MOTIVASI	-.116	.025	-.121	-4.650	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi (X1) = 41,582 (t hitung) >1,685(t tabel) dengan nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya komunikasi berpengaruh secara signifikan positif mempengaruhi kinerja Anggota pada Polresta Pekanbaru. dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah faktor yang dominan mempengaruhi kinerja anggota Polresta Pekanbaru
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi (X2) = -4,650 (t hitung) >1,685 (t tabel) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi secara signifikan dan berlawanan arah mempengaruhi kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru.

5.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data dan pengalaman data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 22. lebih dahulu penelitian di uji coba menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan responden 71 orang pegawai dan ini dilakukan di Polresta Pekanbaru dengan hasil valid dan reliabel yaitu 10 pertanyaan pada variabel Komunikasi (X1), 11 pernyataan pada variabel Motivasi (X2) dan 9 pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kinerja seorang Anggota tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat di pengaruhi beberapa hal, seperti kualitas kerja dan kuantitas kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan perlu menerapkan komunikasi dan motivasi agar mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas kerja Anggota tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari penurunan kinerja pegawai.

Dari variabel-variabel yang diteliti didapatkan nilai Adjusted R Square menunjukkan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota dan sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja anggota dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai f-hitung pada tabel Anova menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi (X1) dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak,

artinya komunikasi berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi (X2) = dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru. dan variabel yang lebih dominan ialah komunikasi kerja terhadap kinerja anggota pada Polresta Pekanbaru.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya komunikasi dan motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa organisasi pada suatu tujuan yang baik. Dengan demikian komunikasi dan motivasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Salah satu bentuk komunikasi dan motivasi pada Polresta Pekanbaru yaitu kinerja anggota, karena komunikasi dan motivasi dapat membuat pegawai bersaing untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Eva Silvani Lawasi (2017), bahwa variabel komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat persamaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru

Komunikasi merupakan salah satu upaya dalam memberikan interaksi dan memberikan informasi yang jelas kepada seluruh anggota dan pimpinan agar polresta dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota pada Polresta Pekanbaru

Motivasi yang tinggi akan memberikan kualitas daya gerak kepada seluruh anggota dan komponen yang berada di perusahaan. Dalam meningkatkan motivasi anggota, pemimpin harus memberikan peningkatan berupa kompensasi yang memadai.

3. Komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polresta Pekanbaru.

Dengan adanya komunikasi dan motivasi yang efisien, maka kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan pelaksanaan perusahaan dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan.

4. Faktor yang paling dominan antara komunikasi kerja dan motivasi ialah faktor komunikasi, hal ini diketahui dengan besarnya nilai t

hitung yang berada di variabel komunikasi dari pada nilai t hitung pada variabel motivasi.

6.2 Saran

Saran bagi Polresta Pekanbaru diharapkan untuk selalu berkomunikasi antar sesama karyawan dan pimpinan dalam memberikan solusi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi karyawan, agar kinerja pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dan kepada pemimpin Polresta haruslah selalu memperbaiki dalam hal yang dapat meningkatkan kinerja anggota sehingga berinisiatif untuk selalu memberikan solusi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi Polresta Pekanbaru.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel penelitian selain dari pada penelitian ini, agar peneliti dapat mengembangkan wawasan pengetahuan cakrawala seputar kinerja, motivasi, dan komunikasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung. Andriana, Nina. Dkk. 2012. *Perempuan, Partai Politik, dan Parlemen: Studi Kinerja Anggota Legislatif Perempuan di Tingkat Lokal*. Pusat Penelitian Politik LIPI dan Konrad Adenauer Stiftung.
- A.M Sardiman. 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Effendy, Onong Uchjana (2007), *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James. L.,Jhon M., Ivancevich dan James H.,Donnelly, Jr.,2008, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Gunarsa, D. Dan Gunarsa, D. 2009. *Psikologi Untuk Pembimbing*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Kusumaningrum, Rosyida. 2010. "*Peningkatan Hasil Belajar Menulis Karangan Deskripsi dengan Menerapkan Metode Pembelajaran Kuantum pada Siswa Kelas X PJ 2 Semester 1 SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Pelajaran 2009/2010*". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi ke-8*. Boston: McGraw-Hill.
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ma'arif, M.I., 2013. *Kebutuhan Material Pada Perencanaan Portal Tiga Lantai dengan Sistem Daktail Parsial di Wilayah Gempa Empat, Tugas Akhir, Proram Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta*
- Mangkuprawira, S.Tb., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Norianggono, Yacinda C.P.; Hamid, Djahmur; Ruhana, Ika. 2014. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Nurjaman, Kadar dan Umam, Khaerul. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nuri Rosyidah. (2013). *Analisis Faktor Kinerja Kariwan PTPN (PERSERO) Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Skripsi Psikologi. IAIN sunan ampel Surabaya*.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Pratminingsih, Sri Astuti. (2006). *Komunikasi Bisnis (Edisi pertama)*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Salidi Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan 17*. Jakarta, Bumi Aksara
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau