

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA II MUARA LANGSAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

*Diajukan Guna Melengkapi Syarat dalam Memperoleh Gelar Strata Satu (SI)
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

VIKA FAHLIA
NPM: 175210851

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.(0761) 674681 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : VIKA FAHLIA
Npm : 175210851
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan
Singingi.
Pembimbing : Dr. Dessy Mardianti, SE., MM

Dengan perincian sebagai berikut :


No	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1	28-06-2021	- Bawa jurnal minimal 5 sesuaikan dengan judul	
2	16-08-2021	- Latar belakang masalah perbaiki - Perbaiki rumusan masalah harus sama dengan hipotesis - Tujuan penelitian diperbaiki	

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3	26-08-2021	- ACC Proposal untuk seminar	
4	13-12-2021	- Kuesioner harus sama dengan indikator operasional variabel	
5	14-12-2021	- ACC kuesioner penelitian	
6	30-12-2021	- Kesimpulan dan saran perbaikan - Buat hasil pembahasan penelitian	
7	08-01-2022	- ACC Seminar hasil	

Pekanbaru, 31 Januari 2022
Wakil Dekan 1


Dina Hidayat, S.E., Msi., Ak., C.A

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 101/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 19 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 20 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2021/2022.

1. Nama : Vika Fahla
2. N.P.M : 175210851
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi
5. Tanggal ujian : 20 Januari 2022
6. Waktu ujian : 60 menit
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B+) 73**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Kamar Zaman, SE., MM

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

Pekanbaru, 20 Januari 2022

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC
Menguahi
Dekan


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

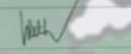

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Vika Fahlia
NPM : 175210851
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Ratu Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.
Hari/Tanggal : Kamis 20 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An. Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 101 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensiv sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

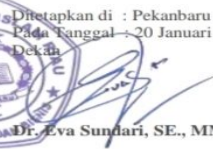
N a m a : Vika Fahlia
N P M : 175210851
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Januari 2022
Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Vika Fahlia
NPM : 175210851
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.
Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 29 September 2021

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.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 29 September 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 323/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-04-02 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Vika Fahlia
N P M : 175210851
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Palma Nusantara Kuantan Singingi
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pau. Tanggal: 05 April 2021
Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريويتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : VIKA FAHLIA
NPM : 175210851
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA II MUARA LANGSAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
PEMBIMBING : DR. DESY MARDIANTY, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 07 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : VIKA FAHLIA
NPM : 175210851
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CITRA RAIU SARANA II MUARA LANGSAT KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

#31/1/22
Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : VIKA FAHLIA

Tempat Tanggal Lahir : Sungai Guntung, 21 Juli 1999

NPM : 175210851

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen SI

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau, Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik di sengaja atau tidak di sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau di hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 28 Februari 2022
Yang memberi pernyataan



Vika Fahlia

NPM : 175210851

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA II MUARA LANGSAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi, untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan yang merupakan karyawan PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi. Dari jumlah populasi tersebut, maka diambil sampel dari seluruh jumlah populasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 23. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi. Kemudian dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi. Selanjutnya dari hasil uji koefisien korelasi person (uji t) dapat diketahui bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci : Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CITRA RIAU SARANA II MUARA LANGSAT KUANTAN SINGINGI REGENCY

This study aims to determine and analyze communication at PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kuantan Singingi Regency, to determine and analyze the performance of employees at PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kuantan Singingi Regency. The population in the study amounted to 54 employees who are employees of PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kuantan Singingi Regency. Form the total population, samples were taken from the entire population. While the sampling technique used is the census method.

In analyzing the data, the author uses quantitative methods, then from the results of the study in a simple linier rehression analysis with the help of the SPSS 23 program. So it is known that there is an influence between communication on employee performance at PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kuantan Singingi Regency. Then form the results of the coefficient of determination analysis, it is shown that communication has an influence on employee performance at PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kuantan Singingi Regency. Furthermore, from teh results of the person correlation coefficients test (t test) it can be seen that Ho is rejected and Ha is accepted, this shows that there is can influence between communication on employee performance at PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kuantan Singingi Regency.

Keywords : Communication, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Aallah SWT atas limpahan berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahan kepada nabi muhammad SAW, kepada keluraganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bismis universitas islam riau skripsi ini berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA RIAU SARANA II MUARA LANGSAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu perkenalkan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarmyua kepada :

1. Kepada Bapak Prof Dr. H. Syafrinaldi SH,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Kepada Dr. Ibu Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Kepada Bapak Abd Razak jer,SE.,M.Si selaku ketua prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktunya untuk memberikan arahan, nasehat, saran, bimbingan dan perhatiannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
6. Kepada Bapak dan ibu dosen, serta staff pegawai fakultas ekonomi dan bisnis univertias islam riau yang telah mendidik dan membantu penullis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta yang telah memberikan bantuan baik dari segi finansial ataupun doa serta arahan-arahan berupa nasehat dan saran kepada penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
8. Terimakasih kepada orang yang paling istimewa yaitu Lelek (Andika Saputra, S.E) yang telah mensupport Vika baik dari segi memotivasi ataupun saran dengan begitu sabar sehingga dalam pembuatan skripsi ini yang penuh dengan perjuangan suka maupun duka dapat diselesaikan hingga akhir.
9. Terimakasih buat sahabat-sahabat seperjuangan penulis yaitu Triselle Hermasicha, Rizka Anisya SE, Ragil Ramadhani, Oktavia Anggraini, Caca Sagita, Serlin Sintya, Yolandia, Dandi Putra dan lain lain.

10. Terimakasih untuk BTS terutama salah satu member Jeon Jungkook yang selalu memberikan hiburan dan menjadi moodbooster di saat peniliti lelah dalam mengerjakan skripsi.
11. Semua pihak tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu skripsi ini.

Penulis sangat menyadari skripsi ini jauh dari pada sempurna. Sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukanya yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini, akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini kiranya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan bahan wacana serta tentunya memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kita semua.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon agar semua pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan akan dibalas dengan pahala yang berlipat ganda di akhir kelak kemudian.

AAMIIN...

Pekanbaru, juli 2021

Penulis

Vika Fahlia

NPM. 175210851

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	10
2.1. Komunikasi.....	10
2.1.1. Pengertian Komunikasi.....	10
2.1.2. Fungsi Komunikasi.....	12
2.1.3. Proses Komunikasi.....	14
2.1.4. Tujuan Komunikasi.....	16
2.1.5. Dimensi Komunikasi.....	17
2.2. Kinerja.....	18
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	18
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	20
2.2.3. Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
2.2.4. Dimensi Kinerja.....	23
2.2.5. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	24
2.2.6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3. Penelitian Terdahulu.....	26
2.4. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1. Lokasi Penelitian.....	30
3.2. Operasional Variabel.....	30

3.3.	Populasi dan Sampel	32
3.4.	Jenis dan sumber data	33
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	33
3.6.	Analisis Data	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		37
4.1.	Sejarah Berdirinya PT. Citra Riau Sarana II	37
4.2.	Visi dan Misi Perusahaan	38
4.3.	Struktur Organisasi	39
4.4.	Uraian Tugas	41
4.5.	Aktivitas Perusahaan	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
5.1.	Identitas Responden	44
5.1.1.	Identitas Responden berdasarkan umur (Usia)	44
5.1.2.	Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin	45
5.1.3.	Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
5.1.4.	Identitas Berdasarkan Lama Bekerja	47
5.2.	Analisis Komunikasi Pada PT. Citra Riau Sarana II	48
5.2.1.	Komunikasi ke bawah	48
5.2.2.	Komunikasi ke Atas	55
5.2.3.	Komunikasi horizontal	60
5.3.	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II	66
5.3.1.	Kualitas Kerja	66
5.3.2.	Kuantitas Kerja	70
5.3.3.	Ketetapan Waktu	72
5.4.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II ..	77
5.4.1.	Uji Validitas	77
5.4.2.	Uji Reliabilitas	79
5.4.3.	Uji Regresi Linier Sederhana	79
5.4.4.	Koefisien Korelasi (r)	81
5.4.5.	Koefisien Determinasi (R^2)	81
5.4.6.	Uji Koefisien Persial Person (Uji t)	82

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 85

6.1. Kesimpulan..... 85

6.2. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA..... 87

Lampiran..... 89



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan	4
Tabel 1.2.	Data Jumlah Karyawan Bagian Proses	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	1
Tabel 3.1.	Operasional Variabel	1



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Citra Riau Sarana II.....	38



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang didirikan pada umumnya memiliki harapan bahwa suatu saat nanti akan adanya perkembangan yang begitu pesat dalam lingkup kegiatannya ataupun menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Ada beberapa faktor produksi yang dibutuhkan untuk mewujudkan operasinya antara lain tenaga kerja, modal, dan keahlian, yang mana hal tersebut diciptakan dengan saling mendukung dan tidak dapat berdiri sendiri sehingga nantinya tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisiensi.

Dalam sebuah perusahaan pastinya memiliki pegawai-pegawai yang telah diposisikan dibidangnya masing-masing. Perusahaan yang baik perlu memiliki pegawai yang kompeten dan berkualitas, sehingga dalam fase perekrutan pegawai diperlukan prosedur yang jelas, tepat, sasaran, dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Sekaligus merupakan aset yang berfungsi sebagai modal utama dalam perbaikan internal organisasi bisnis. Sehingga sudah semestinya jika harus lebih diperhatikan dengan seksama. Selain itu kinerja seorang karyawan juga sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja

merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasilnya atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja sama tim. Apalagi dalam urusan pekerjaan. Komunikasi sangat dibutuhkan, baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan perusahaan. Komunikasi karyawan menjadi kunci berjalannya perusahaannya untuk menghasilkan produk yang baik. Komunikasi karyawan harus efektif, artinya kedua belah pihak yang berkomunikasi harus mempunyai makna yang sama tentang pesan yang disampaikan. Sehingga proses pertukaran pesan menghasilkan input yang jelas.

Dalam ilmu komunikasi dikenal dengan adanya komunikasi organisasi yang diperlukan untuk motivasi kerja bagi setiap anggota atau karyawannya, karena hal tersebut akan berpengaruh pada kualitas hasil serta pencapaiannya tujuan dari organisasinya, namun sering kali pencapaian suatu tujuan organisasi sering kali terhambat dengan permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja. Menurut T. Hani Handoko (2013:272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Dalam suatu organisasi tidak hanya membutuhkan komunikasi yang baik saja agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai melainkan dalam hubungan kerja

yang baik juga sangat diperlukan antara atasan dengan bawahan. Namun di dalam organisasi konflik juga sering terjadi antar individu dengan kelompok, konflik yang terjadi didalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apa bila karyawan tersebut mampu menjalin komunikasi yang transparan, efektif, dan efisien.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam suatu perusahaan dari komunikasi yang tidak tepat akan mengganggu aktivitas diperusahaan.

PT. Citra Riau Sarana II memproduksi minyak kelapa sawit kapasitas pengolahannya 30 Ton/jam. Dilihat dari tabel 1.1 diketahui jumlah karyawan berdasarkan bidang pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebanyak 115 karyawan, yang mana 115 karyawan ini menjadi 6 bidang pekerjaan yaitu staf sebanyak 6 orang lalu bidang proses 54 orang, labor 16 orang, bengkel 18 orang, Kantor dan umum 13 orang, dan yang terakhir security sebanyak 8 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikiut ini :

Tabel 1.1

Data jumlah karyawan berdasarkan bidang pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Staff	6
2	Proses	54
3	Labor	16
4	Bengkel	18
5	Kantor & Umum	13
6	Security	8
Jumlah		115

Sumber:PT Citra Riau Sarana II

Disini peneliti berfokus meneliti karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung Kabupaten Singingi berdasarkan jenis pekerjaan. Adapun jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan bagian produksi pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan jenis pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1	Penerimaan buah	13
2	Rebusan Kelapa Sawit	4
3	Penebah	4
4	Kempa	6
5	Pemurnian	7
6	Pabrik Biji	2
7	Pengolahan air	5
8	Ketel uap	4
9	pembngkit	4
10	Pengolahan	5
Total		54

Sumber:PT Citra Riau Sarana II

Dari tabel 2 dapat diketetahui jumlah karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana II Kuantan Singingi yaitu yang berjumlah 54 orang. Dimana 54 orang

memiliki bidang pekerjaan yang berbeda, diantaranya penerimaan buah sebanyak 13 orang, rebusan kelapa orang, penebah 4 orang, kempa 6 orang, pemurnian 7 orang, pabrik biji 2 orang, pengolahan air 5 orang, ketel uap 4 orang, pembangkit 4 orang, dan terakhir pengolahan sebanyak 5 orang.

Dalam hal ini didasari bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mengembangkan usahanya dan memperbaiki kinerja diperusahaan tersebut, termasuk kinerja manajemen sumber daya manusia, dengan demikian komunikasi sangat diperlukan untuk mengetahui apakah manajemen telah bertindak secara efektif.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan PT Citra Riau Sarana belum berjalan secara maksimal, masih banyak terjadi hambatan seperti kurang terjalannya komunikasi organisasi yang baik. Hal ini dikarenakan pemimpin kurang memberi waktu untuk mengarahkan apa saja yang harus dikerjakan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selisih pemahaman dan persaingan antar sesama karyawan dalam perusahaan. Tentu akibatnya kinerja seorang karyawan tersebut menurun dan hasilnya pasti tidak akan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Selain itu diperusahaan tersebut adanya hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan. Ini disebabkan komunikasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan bersifat formal. Karena struktur organisasi yang jauh antara atasan dan

bawahan, sehingga konsekuensinya bagi karyawan seperti tidak dihargai, misalnya dalam menemukan sumber informasi, ide, ataupun saran.

Di PT. Riau Citra Sarana, penulis mendapatkan informasi dari karyawan bahwa masih ada pimpinan yang memberikan arahan yang kurang baik, pimpinan itu lebih cenderung mengikuti suasana hatinya dan tidak bersifat profesional dalam bekerja. Tentu hal ini karyawan dalam menerima masukan ataupun arahan tidak maksimal karena pimpinan tidak mampu menciptakan suasana yang harmonis terhadap karyawannya. Sehingga hal ini memicu beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, tidak sesuai dengan kualitas ataupun kuantitas yang seperti yang diharapkan perusahaan tentu pencapaian target perusahaan menjadi tidak maksimal.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apa bila karyawan tersebut mampu menjalin komunikasi yang transparan, efektif, dan efisien.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi** ”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi terhadap kinerja pada PT. Citra Riau II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ke berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menjadi pengalaman yang sangat berharga bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama belajar dibangku kuliah yaitu terkait komunikasi dan kinerja serta khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi bagi Manajemen PT. Citra Riau Sarana dalam hal cara berkomunikasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berikan lokasi penelitian, operasional variable penelitian, populasi dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan sejarah singkat PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan Komunikasi interal dan efektifitas kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini di kemukakan tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini yang di tunjukan pada pimpinan dan karyawan PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Komunikasi

2.1.1. Pengertian Komunikasi

Pengertian komunikasi berasal dari bahasa latin “communis” yang berarti sama. Pada komunikasi setiap pihak berusaha sedapat mungkin untuk dapat memperoleh kesamaan makna. Menurut Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat mengintegrasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi adalah penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat. Komunikasi juga merupakan memberi komunikasi kepada orang lain. Komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Muhammad (2009)

Manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendirian, oleh karena itu ia selalu membutuhkan orang lain. Untuk menjalin hubungan dengan orang lain maka perlu melakukan komunikasi. Komunikasi memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui komunikasi di dalam sebuah organisasi akan

tampak jelas interaksi antara atasan dan bawahan dalam setiap penyampaian pesan atau informasi yang terjadi dalam organisasi tersebut.

Proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain disebut komunikasi. Demikian juga dengan (Handoko,2001) mengemukakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang.

Menurut De Vito (2013), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Sedangkan menurut Deddy Mulyana (2013), Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Menurut Siagian (2002:122) merupakan proses penyampain informasi simbol-simbol yang dapat didengar, dilihat dan dimengerti tetapi penyampaian informasi secara keseluruhan termasuk perasaan dan sikap orang yang menyampaikan informasi tersebut. Menurut Muhammad (2002:4) Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Menurut Husaini Husman (2011:420) Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam

kehidupan sehari – hari dirumah tangga, ditempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasian.

2.1.2. Fungsi Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi terwujud. Ada beberapa fungsi komunikasi yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan berbagai alternatif keputusan (Sopiah dalam dan Hariyandi, 2014)

Berikut ini adalah fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Effendy yaitu sebagai berikut:

1. Menginformasikan (to inform)
2. Mendidik (to educate)
3. Menghibur (to entertain)
4. Mempengaruhi(to influence)

Fungsi komunikasi menurut (Robbins dan judge, 2011:376) terdapat empat fungsi yaitu : control, motivation, emotional expression, information.

- 1) *Control*, fungsi komunikasi ini bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai kewenangan dan pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja memerlukan berkomunikasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus mengikuti kebijakan dari perusahaan.
- 2) *Motivation*, fungsi komunikasi ini memperkuat motivasi pada pekerja yang mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukannya dan, bagaimana memperbaiki kualitas apabila dibawah standar.
- 3) *Emotional*, fungsi komunikasi ini didalam kelompok adalah mekanisme fundamental yang mana anggota melihat kepuasan dan frustasi mereka. Sebab ekspresi perasaan dalam komunikasi memberikan emosional dan pemenuhan kebutuhan social.
- 4) *Information*, fungsi komunikasi ini merupakan komunikasi yang memfasilitasi pengambilan keputusan yang mana menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat suatu keputusan dengan mengirimkan data untuk membuat suatu keputusan dengan mengirmkan data untuk mengidentifikasi serta evaluasi pilihan alternative.

Keempat fungsi komunikasi tersebut sama pentingnya, tidak ada yang satu melebihi yang lainnya. Untuk berkinerja secara efektif dan maksimal, kelompok perlu menjaga beberapa control dari anggota, merangsang anggota untuk melakukan,

memberikan kesempatan anggota untuk mengekspresikan emosi mereka dalam memilih keputusan.

Dengan berkomunikasi seseorang dapat menyampaikan isi pikirannya dan bertukar pikirannya dan bertukar pikiran dengan orang lain, dengan berkomunikasi seseorang melakukan interaksi dengan orang lain. Berkomunikasi dengan seseorang juga dapat menghibur, mendidik, atau mempengaruhi orang lain.

2.1.3. Proses Komunikasi

Menurut Effendi (2002) proses komunikasi primer dilakukan dengan menggunakan simbol. Simbol yang digunakan itu berupa bahasa, kial (gesture), isyarat, gambar dan warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan (komunikator). Sedangkan proses sekunder pada dasarnya merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu sekunder (kedua) yang antara lain berupa surat, telepon, faks, surat kabar, majalah, radio, televisi, flm, dan sebagainya.

Proses komunikasi adalah bagaimana komunikatornya menyampaikan pesan kepada komunikannya, sehingga dapat menciptakan suatu persamaan makna antara komunikan dengan komunikatornya. Proses komunikasi ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif (sesuai dengan tujuan komunikasi pada umumnya). Proses komunikasi dapat terjadi apabila ada teraksi antarmanusia dan ada penyampaian pesan untuk mewujudkan motif komunikasi.

Tahapan proses komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Penginterpretasikan

Hal yang diinterpretasikan adalah motif komunikasi, terjadi dalam diri komunikator. Artinya proses komunikasi tahap pertama bermula sejak motif komunikasi muncul hingga akal budi komunikator berhasil menginterpretasikan apa yang ia pikirkan dan rasakan ke dalam pesan atau masih abstrak.

2. Penyandian.

Tahap ini masih ada dalam komunikator dari pesan yang bersifat abstrak berhasil diwujudkan oleh akal budi manusia ke dalam lambang komunikasi. Tahap ini disebut encoding akal budi manusia berfungsi sebagai encoder, alat penyandi: merubah pesan abstrak menjadi konkret.

3. Pengiriman.

Proses ini terjadi ketika komunikator melakukan tindakan komunikasi, mengirim lambang komunikasi dengan peralatan jasmaniah yang disebut transmitter, alat pengirim pesan.

4. Perjalanan

Tahapan ini terjadi antara komunikator dan komunikan, sejak pesan dikirim hingga pesan diterima oleh komunikan.

5. Penerimaan.

Tahapan ini ditandai dengan diterimanya lambang komunikasi melalui peralatan jasmaniah komunikan.

6. Penyandian balik.

Tahap ini terjadi pada diri komunikan sejak lambang komunikasi diterima melalui peralatan yang berfungsi sebagai receiver hingga akal budinya berhasil menguraikan (decoding)

7. Pengintrepretasian.

Tahap ini terjadi pada komunikan, sejak lambang komunikasi berhasil diuraikan dalam bentuk pesan.

2.1.4. Tujuan Komunikasi

Dalam berkomunikasi, komunikator pasti memiliki suatu tujuan tertentu. Tujuan dari komunikasi dibagi menjadi empat yaitu: (Effendy, 2003:55)

1. Mengubah sikap (to change the attitude)

Komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Setelah seseorang mengemukakan informasi apa yang ingin disampaikan (komunikasi) maka tahap selanjutnya adalah apakah seseorang akan terpengaruh atau tidak terhadap informasi atau pesan yang disampaikan dan selanjutnya apakah hal tersebut akan merubah sikap orang tersebut atau tidak. Komunikasi yang diharapkan dapat merubah sikap seseorang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh komunikannya.

2. Mengubah opini/ Pendapat/ Pandangan (To Change The Opinion)

Selanjutnya komunikasi bertujuan untuk mengubah pendapat atau opini seseorang yang diharapkan oleh komunikannya. Selaras dengan kata dasar dari

communication yaitu common, yang bila kita definisikan dalam bahasa Indonesia “sama”, maka kita sudah dapat melihat dengan jelas bahwa memang tujuan dari komunikasi yaitu mencapai suatu kesamaan dalam hal pendapat atau opini.

3. Mengubah perilaku (To Change The Behavior)

Setelah memperoleh suatu informasi, tujuan dari komunikasi adalah agar seseorang penerima informasi tersebut akan berperilaku sesuai dengan stimulus yang diberikan atau dengan kata lain berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh si pemberi informasi

4. Mengubah Masyarakat (To Change The Society)

Dalam poin sebelumnya, perubahan perilaku yang diharapkan lebih kepada individu atau perorangan, pada poin ini perubahan yang titik beratkan pada suatu kelompok manusia yang lebih luas jangkauannya. Sehingga perubahan yang terjadi sifatnya secara masal.

2.1.5. Dimensi Komunikasi

Menurut Robbins & Timothy (2015) komunikasi terbagi menjadi tiga dimensi yaitu komunikasi ke arah bawah, komunikasi ke arah atas, dan komunikasi lateral.

1. Komunikasi ke arah bawah

Komunikasi ke arah kebawah sering disebut downward communication. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang biasanya terjalin diantara manajer kepada karyawannya.

2. Komunikasi ke arah atas

Komunikasi ke arah atas atau upward communication yaitu komunikasi yang bertujuan untuk memberikan feedback kepada para atasan. Komunikasi ini digunakan untuk para karyawan melaporkan perkembangan mengenai pekerjaan, dan menyampaikan permasalahan yang sedang dialami karyawan.

3. Komunikasi horizontal/lateral

Untuk komunikasi horizontal/lateral yaitu komunikasi yang terjadi antara para anggota organisasi pada level yang sama. Komunikasi ini dapat menghemat waktu dan memfasilitasi untuk saling berkoordinasi.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan dapat dipastikan agar perusahaan dapat terus bersaing dan bertahan. Hal tersebut akan dapat dicapai melalui peningkatan kinerja seluruh karyawan. Guna meningkatkan kinerja seseorang dibutuhkan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, dan diperlukan pemahaman yang jelas mengenai segala sesuatu yang akan dikerjakan dan cara mengerjakannya demi pencapaiannya sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan Kusriyanto (1991) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

Menurut Gomes (2008:45) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Menurut Marwansyah (2010: 229) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sukmawati (2008: 179), kinerja adalah mempengaruhi seberapa banyak seseorang memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif dan tingkat prestasi seseorang dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas. Kinerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/yang diberikan kepadanya. Sumber: Wibowo, (2008:84) Kinerja karyawan diukur sesuai standar dari organisasi tersebut. Mondy & Noe dalam juni (2015:271) menyatakan pengukuran kinerja dapat dilihat dan dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan (Quantity of Work)
2. Kualitas pekerjaan (Quality of Work)

3. Kemandirian (Dependability)
4. Inisiatif (Initiative)
5. Adaptabilitas (Adaptability).

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2015: 68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologi, kemampuan (ability) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi (IQ)
2. Kemampuan reality (knowledge + skill)

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110-120) apa lagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaannya sehari – sehari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaan atau organisasi, mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain : hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kondisi kerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) dari individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran atau patokan atas maksimal tidkanya dia bekerja.

2.2.3. Penilaian Kinerja Karyawan

Gary Dessler dalam Pasolong (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata – rata.

Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.(Moehariato, 2012)

Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya (Dharma, 2012).

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawai. Tujuannya dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawannya seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, dan latihan.

Bono dan judge (2003) mengukur kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yakni:

1. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dan pekerjaan tersebut.
2. Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.

2.2.4. Dimensi Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan.

Menurut Gomes (2000:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah:

1. Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan menangani pekerjaan dan pengetahuannya.
4. Creativenessian, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang timbul.
5. Cooperation, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang (sesama anggota organisasi).
6. Dependability, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal lini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Mangkunegara (2009:9) menyatakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya 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 suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.5. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji pokok dan intensif uang.

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Sebagai pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
6. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
8. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
9. Sebagai alat untuk lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusia berfungsi.

2.2.6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan sebuah kegiatan yang menghubungkan antar manusia maupun antar kelompok kepada sebuah organisasi, dengan tujuan terciptanya makna

dan harapan. Melalui makna dan harapan tersebut, selanjutnya terjadi suatu proses yang ditujukan untuk mencapai keinginan dan sasaran seluruh anggota organisasi. Sehingga sudah menjadi sebuah kewajiban bagi pimpinan untuk dapat mempengaruhi dan memotivasi setiap karyawan agar dapat tercapai tujuan organisasi maka perlu dibangun sebuah sistem komunikasi pada organisasi yang efektif.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (THN)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Suardi Yakub, Rudi Gunawan, Jufri Halim (2015)	Pengaruh Kemampuan komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh	Analisis Deskriptif, Kuantitatif, dengan pendekatan explanatory, regresi linear sederhana dengan SPSS	Menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dari penelitian ini 60,4% ini berarti bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional dapat menjelaskan efek variabel pada kinerja karyawan dengan 60,4% sedangkan 39,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.
2	Ruri Yuliana	Pengaruh Kepemimpinan,	Alat analisis menggunakan	Menunjukkan secara simultan kepemimpinan,

	(2020)	Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang	regresi linier berganda	komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan secara parsial kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,221 < \alpha 0,05$, secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,221 < \alpha 0,05$ dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,428 < \alpha 0,05$.
3	Sandi Drefke Novia Permadani Putri (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja serta komunikasi internal terhadap kinerja karyawan tetap pada PTPN XII Kebun Belawan Bondowoso	Analisi regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Kebun Belawan Bondowoso, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Bondowoso, ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Kebun Bondowoso dan ada pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Bondowoso
4	Rosmala (2021)	Fungsi komunikasi korporat Humas	Metode kualitatif dengan jenis	Menunjukkan bahwa Humas PTPN V mampu mewujudkan

		PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	analisis data berupa deskriptif	hubungan lebih baik dengan pemerintah, media, mencegah isu dan krisis manajemen sedini mungkin sehingga dapat meningkatkan dan mempertahankan kemampuan dan komunikasi korporat dalam membangun kepercayaan serta efek positif untuk berkelanjutan perusahaan
5.	Ruri Yuliana (2020)	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang	Regresi linier berganda	Menunjukkan secara simultan kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar $0,000 < 0,05$ dan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,221 < \alpha 0,05$, secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,221 < \alpha 0,05$ dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,428 < \alpha 0,05$

2.4. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan, 2021

2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah. Tujuan penelitian, dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: Diduga **“Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung Kabupaten Kuantan Singingi.**



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi yang berlokasi di desa muara langsung kecamatan sentajo raya.

3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah :

- a. Komunikasi (X) sebagai variabel bebas
- b. Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi(x) adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Muhammad (2009)	1. Komunikasi kebawah	a. Pengarahan dan pelaksanaan tugas b. Intruksi pekerjaan c. Informasi kebijakan d. Prosedur pekerjaan e. Memberi sanksi terhadap bawahan apabila tidak melaksanakan tugas utamanya	Ordinal
	2. Komunikasi ke atas	a. Menyampaikan laporan/mengadukan kesulitan b. Memberikan saran yang relevan, terbuka	

	<p>3. Komunikasi Horizontal</p>	<p>menyampaikan pendapat kepada atasan</p> <p>c. Menyampaikan aspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan</p> <p>d. Memberitahukan pekerjaan, membantu mengatasi pekerjaan</p> <p>e. Mencari solusi masalah hanya melalui atasan</p> <p>a. berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan</p> <p>b. dapat membantu memberikan dukungan kepada rekan karyawan lainnya.</p> <p>c. Dapat mendamaikan/mengenai perbedaan persepsi dengan karyawan lain</p>	
<p>Kinerja Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/yang diberikan kepadanya. Sumber:</p>	<p>1.Kualitas</p>	<p>a. Terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti pelatihan , kursus dalam bidang pekerjaan</p> <p>b. melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif</p> <p>c. sanggup untuk kerja lembur</p>	<p>Ordinal</p>

seluruh jumlah populasi. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus.

3.4. Jenis dan sumber data

Sumber penelitian data tergolong menjadi dua bagian (Sugiono, 2018:456) yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu di pegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner(angket) adalah sebagai berikut:

- a) Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b) Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan tepat di percaya.
- c) Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang di maksudkan oleh peneliti

2. Kuesioner (angket)

Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneli tahu dengan variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, koesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Koesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.6. Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan

1. Metode deskriptif

Metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

2. Uji koefisien korelasi

Untuk mengukur kuat lemahnya pengaruh komunikasi (variabel bebas) terhadap kinerja (variabel terikat) karyawan bagian proses pada PT Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi

3. Regresi linier sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh komunikasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan bantuan statistik parametrik yaitu regresi berganda. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = komunikasi

e = Epsilon (variabel pengganggu)

4. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

5. Melakukan uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung $>$ t tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kualitatif) untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut:

- Sangat baik : bobot/nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4
- Cukup : bobot/nilai = 3
- Tidak baik : bobot nilai/ = 2
- Sangat tidak baik : bobot/nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistic tersebut menggunakan program computer SPSS (*statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya PT. Citra Riau Sarana II

Grup Wilmar adalah konglomerat agribisnis besar yang mengkhususkan diri dalam produksi dan perdagangan minyak sawit dan beroperasi di Asia, Eropa Timur, dan Afrika. PT. Citra Riau Sarana II adalah salah satu bentuk usaha dari Wilmar Group yang bergerak di bidang non perkebunan dan beroperasi pada pertengahan bulan oktober 2007 dengan Akte Notaris Syawal Sutan Nomor 44 dengan Pengesahan SK Menteri Kehakiman RI no : c2-12.HT.01.01-TH 95 tanggal oktober 1995. Kemudian anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan terakhir pada tanggal 31 Desember 2005 dengan akta notaris Eddy Simin, SH no: 67 dengan SK Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia no: C – 05089.HT.01.04.TH 2006 pada tanggal 22 Februari 2006.

Perusahaan ini telah mendapat persetujuan pembangunan dengan Surat Izin Tempat Usaha (SITU) No: 107/KPPT/2012 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 19 Juni 2012, Surat Izin Bangunan (SIB) No: 58/KPPT/HO/2012 dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 19 Juni 2012, dengan Tanda Daftar Perusahaan (TDP) No: 040111501547 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru pada tanggal 20 September 2011.

PT. Citra Riau Sarana II memproduksi Minyak Kelapa Sawit/*Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK) dengan kapasitas Pengolahannya 30 Ton TBS/Jam. Selain Batching Plant di Kuantan Singingi, perusahaan ini juga mengembangkan Batching Plant di Pekanbaru dan di Beberapa Provinsi di Indonesia yang didukung oleh tenaga profesional dan berpengalaman.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Citra Riau Sarana II memiliki visi dan misi yang sangat paralel dengan perusahaan induk, yakni Wilmar Group. Visi dan misi dari Wilmar adalah:

Visi adalah “ Menjadi mitra bisnis yang unggul dan layak di percaya bagi Stakeholder ”

Misi adalah “ Perusahaan kelas dunia yang dinamis di bisnis agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik ”.

Sedangkan visi dan misi dari Divisi TBS-POM Wilmar atau PT. Citra Riau Sarana II ini adalah :

Visi adalah “ Menjadi market leader di bidang Trading TBS dan menjadi produsen CPO dan PK yang terbesar di antara PKS non kebun dengan biaya produksi terendah ”

Misi adalah “ Men-suport penyediaan bahan baku CPO dan PK ke divisi Refinery PK Crushing dan Menjadi sumber informasi terhadap perkembangan

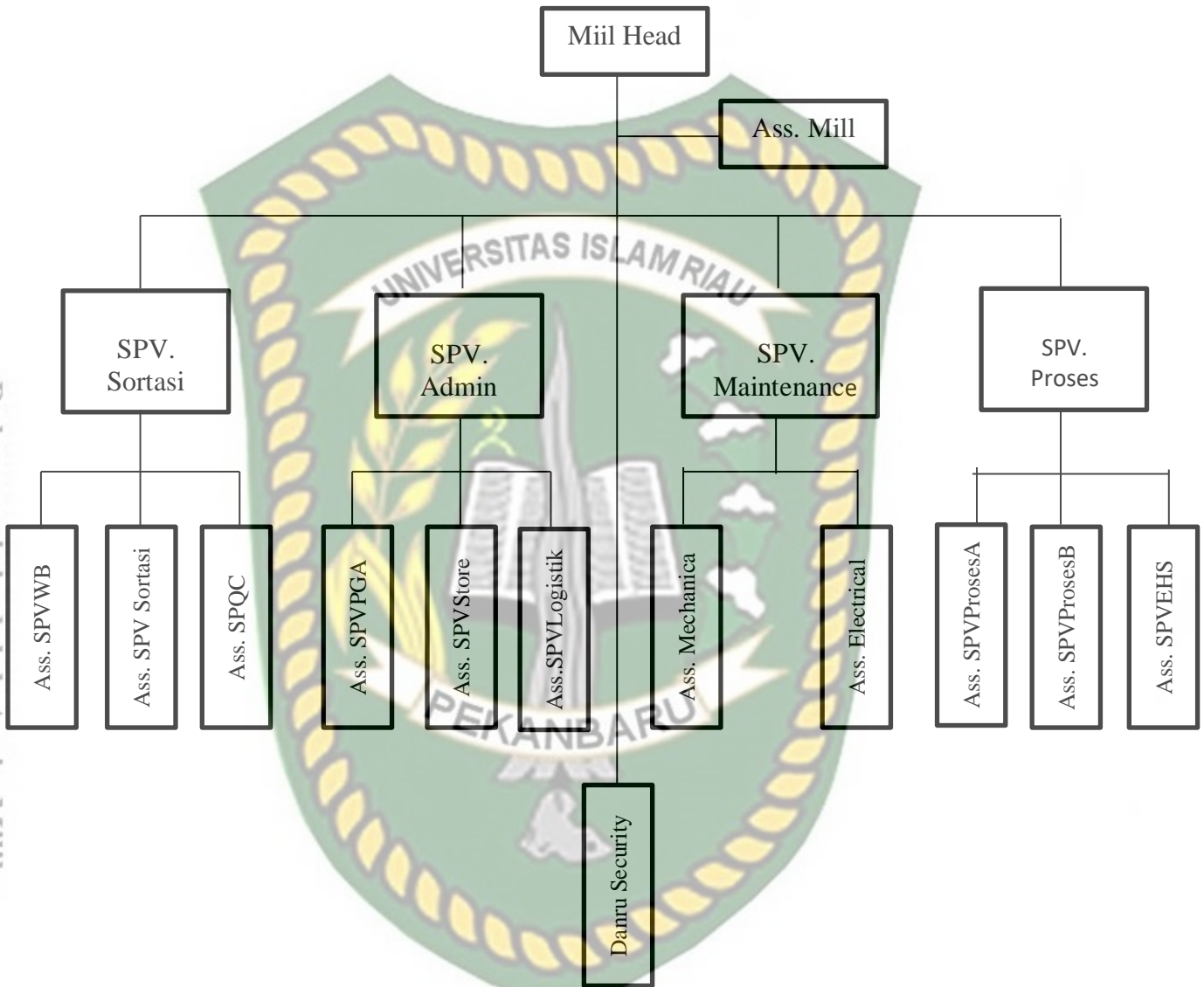
produksi sawit di wilayah Operasionalnya ke Trading Departemen dan Group Wilmar ”.

4.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggungjawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan tercipta juga suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggota perusahaan.

Struktur organisasi pada PT Citra Riau Sarana II Taluk Kuantan berbentuk staf dan lini. Struktur organisasi ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan lain karena menunjukkan tingkat perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggungjawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT Citra Riau Sarana II Taluk Kuantan dapat di lihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Citra Riau Sarana II



Sumber : PT. Citra Riau Sarana II Taluk Kuantan

4.4. Uraian Tugas

1. Mill Head

Mill Head mempunyai tugas – tugas yaitu mempunyai wewenang:

- a. Mengangkat, memutasikan, mempromosikan, membina dan memberikan sanksi serta memberhentikan semua pegawai PT. Citra Riau Sarana II dibawah Direksi, menyampaikan dan bertanggung jawab atas laporan berkala mengenai semua kegiatan perusahaan, sertamengadakan koordinasi, konsultasi dan tindakan-tindakan dengan pemerintah maupun swasta dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan.
- b. Merencanakan, membina, dan mengembangkan efektivitas dan efisiensi organisasi sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memelihara dan mengelola kekayaan karyawan.
- d. Bertindak sebagai pimpinan umum perusahaan, mengkoordinir kegiatan anggota direksi dalam mengendalikan kegiatan operasional perusahaan.
- e. Menyiapkan dan menyajikan laporan hasil usaha perusahaan yang merupakan neraca dan rugi laba.

2. Ass. Mill Head

Ass Mill Head mempunyai tugas-tugas yaitu mencatat, menyimpan, mengamankan dan memelihara dokumen perusahaan, menyelenggarakan kegiatan administrasi kepegawaian dan kesektarian serta rumah tangga, mempersiapkan laporan berkala dan berkordinasi dengan bagian lainnya.

3. Supervisor Sortasi, Admin, Maintenance, dan Proses

Supervisor memiliki wewenang yang sama, yaitu :

- a. Menyusun rencana dan strategi perusahaan jangka panjang dibidang masing-masing.
- b. Mengidentifikasi seluruh aspek kegiatan perusahaan, kemudian berdasarkan data yang terkait melakukan analisis untuk menentukan kemungkinan terjadinya ketidakefisiensian, penyimpangan dan ketidakwajaran. Berdasarkan hak tersebut ditentukan prioritas kemungkinan yang harus diwaspadai.
- c. Menyusun prosedur kerja dan kebijakan di lingkungan.

4. Asisten Supervisor

- a. Menilai prestasi kerja karyawan bawaannya dan mengajukan penilaian karyawan tersebut kepada Kepala Bagian.
- b. Memeriksa laporan hasil kinerja.
- c. Menerima tugas-tugas dengan segala kebijakan pelaksanaannya dari Kepala Urusan dan menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas-tugas kepada Kepala Bagian.

5. Security

Security dalam perusahaan memiliki tugas untuk mengamankan segala hal yang berhubungan dengan perusahaan, menerima laporan atas penjualan dari pihak intern perusahaan.

4.5. Aktivitas Perusahaan

PT. Citra Riau Sarana II (Wilmar Group) merupakan perusahaan non perkebunan yaitu perusahaan kelapa sawit, produsen CPO dan juga biofuel bertaraf internasional, perusahaan yang memproduksi Minyak Kelapa Sawit/*Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK) dengan kapasitas Pengolahannya 30 Ton TBS/Jam.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian tetap pada PT. Citra Riau Sarana II yang berjumlah 54 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan serta jenis kelamin para karyawan.

5.1.1. Identitas Responden berdasarkan umur (Usia)

Proporsi identitas responden berdasarkan umur sangat menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden, Dimana secara teoritis faktor usia akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan tingkat usia akan memberikan pengaruh. Semakin tinggi usia maka keputusan yang akan di ambil akan semakin baik, karena adanya tingkat kematangan seseorang dalam berpikir.

Tabel 5.1
Tingkat umur responden pada PT. Citra Riau Sarana II

Klafikasi Tingkat Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 30	10	18,5
31 – 40	27	50
41 – 50	11	20,4
Diatas 50	6	11,1
Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 54 responden karyawan PT. Citra Riau Sarana II terdapat 6 responden (11,1%) berada pada usia di atas 50 tahun, 11 responden (20,4%) berada pada usia 41 – 50 tahun, 27 responden (50%) berada pada usia 31-40 dan 10 responden (18,5%) berada pada usia 20-30 tahun.

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa usia juga akan mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan. Terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada usia 31-40 tahun yang merupakan berada pada usia produktif. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan tersebut sudah memiliki keahlian dan pengalaman yang matang atau rasa tanggung jawab yang besar dalam melakukan yang terbaik untuk perusahaan nya sehingga pekerjaan akan di selesaikan dengan baik.

5.1.2. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas jenis kelamin juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti jenis kelamin laki-laki cenderung mempunyai harapan lebih tinggi dan keberhasilan pekerjaan di bandingkan dengan perempuan secara umum.

Tabel 5.2
Jenis kelamin responden pada PT. Citra Riau Sarana II

Klafikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	46	85,2
Perempuan	8	14,8
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa responden penelitian ini di dominasikan oleh laki-laki yang berjumlah 46 responden (85,2) sedangkan untuk

responden wanita hanya 8 responden (14,8) maka jumlah karyawan laki-laki di PT. Citra Riau Sarana II lebih banyak di bandingkan dengan karyawan wanita. Maka dapat disimpulkan bahwa PT. Citra Riau Sarana II sangat membutuhkan karyawan laki-laki di karenakan laki-laki cenderung lebih memiliki kecepatan dan keterampilan kerja yang tinggi jika di bandingkan dengan karyawan wanita.

5.1.3. Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan seseorang pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja yang akan di hasilkan. Untuk mengetahui kondisi pendidikan terakhir pada PT. Citra Riau Sarana II dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.3
Tingkat pendidikan responden pada PT. Citra Riau Sarana II

Klafikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD	4	7,4
SLTP	13	24,1
SLTA	21	38,9
D3	6	11,1
S1	10	18,5
Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini di dominasikan pada karyawan dengan pendidikan SLTA yaitu sebanyak 21 responden (38,9%), kemudian di susul oleh karyawan dengan pendidikan SMP yang berjumlah 13 respobden (24,1%), lalu karyawan dengan pendidikan SD yang berjumlah 4 (7,4%), karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 10 responden (18,5) dan karyawan dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 6 responden (11,1%).

Maka dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden dari tingkat pendidikan terakhir PT. Citra Riau Sarana II yaitu berada pada pendidikan SMA dikarenakan PT. Citra Riau Sarana II lebih membutuhkan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman dalam bekerja, dengan adanya pengalaman maka karyawan memiliki tingkat ilektual yang tinggi dengan pengalaman yang dimiliki.

5.1.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja berkaitan dengan lamanya karyawan menjadi anggota sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Diharapkan dengan adanya lama kerja karyawan maka karyawan tersebut terampil dalam bekerja. Untuk mengeetahui lama bekerja karyawan PT. Citra Riau Sarana II dapat di lihat tabel di bawah ini:

Tabel 5.4
Masa kerja responden pada PT. Citra Riau Sarana II

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5	7	13
6-10	22	40,7
11-15	13	24,1
16-20	8	14,8
21-30	4	7,4
Jumlah	54	100

Sumber : Data Olahan

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini di dominasi pada responden dengan rentang masa kerja 6 – 10 tahun (40,7%), karyawan dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 7 responden (13%), karyawan dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 13 responden (24,1%), karyawan dengan masa kerja 16

– 20 tahun yaitu sebanyak 8 responden (14,8%), kemudian karyawan dengan rentan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 4 responden (7,4%).

Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman yang banyak akan sinergis (membangun) pekerjaan yang di tekuninya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semakin lama karyawan yang bekerja di PT. Citra Riau Sarana II maka selama itu juga karyawan melakukan interaksi dan hubungan komunikasi baik kepada atasan maupun dengan rekan kerja sehingga karyawan dapat memahami karakteristik masing-masing rekan kerjanya atau dengan atasannya, dan karyawan juga di tuntut untuk menyesuaikan diri dengan keadaan disekeliling perusahaan agar kinerja karyawan akan tetap terjaga dengan baik.

5.2. Analisis Komunikasi Pada PT. Citra Riau Sarana II

Komunikasi sangat di butuhkan seseorang dalam berinteraksi dan menjadi alat penting untuk berhubungan dengan orang lain. Komunikasi merupakan sebuah bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tersebut. Maka untuk membahas variabel ini di gunakan komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, dan komunikasi horizontal. Berikut ini dapat di lihat tanggapan responden mengenai komunikasi sebagai berikut :

5.2.1. Komunikasi ke bawah

Aktivitas Komunikasi ke bawah ini para pimpinan memberikan informasi kepada bawahannya tentang pekerjaan nya yang ada di perusahaan atau organisasi

tersebut seperti intruksi tugas, perintah atau petunjuk pelaksanaan yang menyangkut tentang tugas perusahaan.

5.2.1.1. Atasan selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas kepada karyawan dengan baik

Untuk memperoleh hasil yang memuaskan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka sudah kewajiban seorang atasan untuk selalu memberikan arahan kepada bawahannya agar dalam melaksanakan tugas berjalan dengan baik dan sesuai ketentuan perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas kepada karyawan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu memberikan arahan dan pelaksanaan tugas kepada karyawan dengan baik PT. Citra Riau Sarana II (XI)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	12	22,2	60
Setuju	34	63,0	136
Cukup Setuju	8	14,8	24
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	220

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II mengenai atasan yang selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas kepada karyawan dengan baik. Tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12

responden atau sebesar 22,2%, yang menyatakan setuju 34 responden atau sebesar 63%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 14,8%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa karyawan PT. Citra Riau Sarana II banyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 responden. Dengan kata lain, arahan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sudah berjalan dengan baik sehingga hal ini tentu sangat diharapkan bagi perusahaan agar keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat terwujud.

5.2.1.2. Atasan selalu memberikan intruksi pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan

Agar pekerjaan berjalan dengan baik dan terencana maka kewajiban seorang atasan ialah memberikan intruksi mengenai pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Mengenai Atasan selalu memberikan intruksi pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan Pada PT. Citra Riau Sarana II (X2)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	36	66,7	180
Setuju	12	22,2	48
Cukup Setuju	4	7,4	12
Tidak Setuju	2	3,7	4

Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	244

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II mengenai atasan yang selalu memberikan intruksi pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan. Tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 36 responden atau sebesar 66,7%, yang menyatakan setuju 12 responden atau sebesar 22,2%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 7,4%, kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 3,7%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa karyawan PT. Citra Riau Sarana II banyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 36 responden. Dengan kata lain, arahan intruksi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sebelum melaksanakan tugas atau pekerjaan sudah berjalan dengan baik. Tentu hal ini sangat penting untuk menghindari kesalahan – kesalahan dalam bekerja.

5.2.1.3. Atasan memberikan informasi kebijakan perusahaan kepada karyawan agar karyawan memiliki pengetahuan tentang informasi pekerjaan yang diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada sebanyak 54 karyawan PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat sudah memberikan dukungan dengan baik, yang

berupa penjelasan atasan tentang prosedur kebijakan untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Prosedur kebijakan adalah suatu tata cara pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan.

Zaenuddin Kabai, kebijakan adalah formalisasi dari sebuah kebijaksanaan, mengingat seringnya kata kebijakan digunakan pada lingkungan-lingkungan formal (organisasi atau pemerintah).

Menurut Narko prosedur adalah urutan-urutan pekerjaan clerical yang melibatkan beberapa orang yang disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang sama terhadap penanganan transaksi perusahaan yang berulang-ulang.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan informasi kebijakan perusahaan kepada karyawan agar karyawan memiliki pengetahuan tentang informasi pekerjaan yang diterima pada PT. Citra Riau Sarana II (X3)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	42	77,8	210
Setuju	10	18,5	40
Cukup Setuju	2	3,7	6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	256

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai “ informasi kebijakan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat sebanyak 54 karyawan. Diketahui sebanyak 42 responden (77,8%) responden menyatakan sangat setuju, 10 responden (18,5%) menyatakan setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan

cukup setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari klasifikasi jawaban terbanyak adalah “ Sangat Setuju”.

5.2.1.4. Atasan memberikan prosedur pekerjaan sesuai dengan keterampilan karyawan.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberikan prosedur pekerjaan sesuai dengan keterampilan karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II (X4)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	38	70,4	190
Setuju	9	16,7	36
Cukup Setuju	6	11,1	18
Tidak Setuju	1	1,9	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	246

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai penjelasan atasan tentang prosedur pekerjaan dengan keterampilan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat sebanyak 54 karyawan. Diketahui sebanyak 38 responden (70,4%) responden menyatakan sangat setuju, 9 responden (16,7%) menyatakan setuju, 6 responden (11,1%) menyatakan cukup, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari klasifikasi jawaban terbanyak adalah “ Sangat Setuju”.

5.2.1.5. Atasan memberi sanksi kepada bawahan nya terhadap tugas utamanya

Bawahan harus mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya, dan jika karyawan tidak menjalankan tugasnya maka atasan harus memberikan sanksi kepada

karyawan karena tidak menyelesaikan tugasnya seperti teguran atau peringatan, scor, atau peringatan yang bisa membuat karyawan tersebut di berhentikan dari pekerjaannya sesuai peraturan perusahaan yang telah di tetapkan.

Untuk tanggapan responden terhadap Atasan memberi sanksi kepada bawahannya terhadap tugas utamanya pada PT. Citra Riau Sarana II dapat di lihat tabel di bawah ini :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Atasan memberi sanksi kepada bawahannya terhadap tugas utamanya pada PT. Citra Riau Sarana II (X5)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	34	63,0	170
Setuju	15	27,8	60
Cukup Setuju	5	9,3	15
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	245

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang Atasan Memberi sanksi kepada bawahannya terhadap Tugas utamanya pada PT. Citra Riau Sarana II Sebanyak 54 karyawan yaitu sebanyak 34 karyawan (63%) memilih sangat setuju mengenai Atasan memberi sanksi kepada bawahannya terhadap tugas utamanya, 15 karyawan (27,8%) memilih setuju, 5 karyawan (9,3%) memilih cukup setuju, dan tidak ada karyawan yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dapat disimpulkan bahwa untuk jawaban terbanyak tentang atasan memberi sanksi kepada bawahannya terhadap tugas utamanya yaitu sebanyak 34

karyawan yaitu jawaban sangat setuju. Sanksi merupakan suatu hukuman yang di berikan kepada bawahannya yang tidak menjalankan tugasnya. Apabila kamu melakukan kesalahan di dalam tim organisasi maka kamu harus siap mendapatkan konsekuensi yang berupa sanksi dari atasan. Sanksi itu bisa berupa teguran atau surat peringatan guna untuk memastikan atau agar karyawan jera dalam melakukan kesalahan atau jika bawahan sudah melakukan kesalahan berulang kali bisa di beri sanksi dalam bentuk skorsing karyawan. Atasan wajib untuk memberi sanksi kepada bawahannya atas apa yang telah dia perbuat.

5.2.2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas atau *upward communication* merupakan informasi yang berasal dari bawahan kepada atasan dalam rangka untuk mengajukan pendapat, memberikan saran keluhan, dan pengaduan kepada atasannya.

5.2.2.1. Karyawan rutin menyampaikan laporan setelah melakukan pekerjaan, dan mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan rutin dalam menyampaikan laporan setelah melakukan pekerjaan dan mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada Atasan (X6)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	23	42,6	115
Setuju	29	53,7	116
Cukup Setuju	2	3,7	6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-

Total	54	100	237
-------	----	-----	-----

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai bawahan rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan dan mengadakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat sebanyak 54 karyawan. Diketahui 29 responden (53,7%) menyatakan setuju, 23 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan cukup setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari klasifikasi jawaban terbanyak “Setuju”.

Karyawan bawahan rutin menyampaikan laporan ke atasannya setelah melakukan suatu pekerjaan dan mengadakan kesulitan atau kendala dalam melaksanakan pekerjaan. Rutinitas setiap karyawan bawahan untuk melaporkan hasil pekerjaan kepada pimpinan perusahaan.

5.2.2.2. Karyawan memberikan saran yang relevan, serta terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memberikan saran yang relevan, serta terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan (X7)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	40	74,1	200
Setuju	10	18,5	40
Cukup Setuju	2	3,7	6
Tidak Setuju	2	3,7	4

Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	250

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai bawahan memberikan saran serta yang relevan serta terbuka menyampaikan pendapat kepada atasan mengenai hak yang berhubungan dengan pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat sebanyak 54 karyawan. Diketahui 40 reponden (74,1%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (18,5%) menyatakan setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan tidak setuju. Sehingga dapat di ambil kesimpulan dan klasifikasi jawaban terbanyak adalah jawaban “ Sangat Setuju”. Partisipasi karyawan dalam ikut serta untuk dapat memberikan saran yang relevan untuk kepentingan tersebut.

5.2.2.3. Karyawan menyampaikan inspirasi mengenai hal hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Inspirasi yang di tawarkan kepada atasan atau pimpinan sangat di pengaruhi oleh sikap saat menyampaikan informasi. Pada saat sikap karyawan menyampaikan inspirasi kurang baik maka tersampaikan kepada atasan juga akan terasa kurang baik. Hal ini juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi.

Berikut adalah tanggapan responden tentang Karyawan menyampaikan inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi Sebagai berikut:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menyampaikan inspirasi mengenai hal hal yang berhubungan dengan pekerjaan (X8)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	32	59,3	160
Setuju	17	31,5	68
Cukup Setuju	5	9,3	15
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	243

Sumber : Data Olahan 2021

Dapat di lihat tabel 5.12 menunjukan pada tanggapan responden tentang karyawan menyampaikan inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan sebanyak 54 karyawan. 32 karyawan (59,3%) memilih sangat setuju, 17 karyawan (31,5%) memilih setuju, 5 karyawan (9,3%) memilih cukup setuju, dan tidak ada karyawan yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dapat disimpulkan jawaban responden terbanyak tentang karyawan menyampaikan inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaanya yaitu sebanyak 32 karyawan memilih sangat setuju.

5.2.2.4. Karyawan rutin memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan rutin memberitahukan atasan mengenai pekerjaan sedang berlangsung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan rutin memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung (X9)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	45	83,3	225
Setuju	7	13,0	28
Cukup Setuju	2	3,7	6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	259

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden bawahan rutin memberitahukan atasan tentang pekerjaan yang sedang berlangsung pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung sebanyak 54 karyawan. Diketahui jawaban responden 45 (83,3%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (13%) menyatakan setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan cukup setuju. Sehingga dapat disimpulkan dari kalsifikasi jawabann terbanyak adalah jawaban “ Sangat Setuju”.

5.2.2.5. Karyawan akan mencari solusi masalah hanya melalui atasan

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan akan mencari solusi masalah hanya melalui atasan (X10)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	23	42,6	115
Setuju	26	48,1	104
Cukup Setuju	5	9,3	15
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	234

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai bawahan mencari solusi masalah hanya melalui atasan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat sebanyak 54 karyawan. Diketahui 26 responden (48,1%) menyatakan setuju, 23 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (9,3%) menyatakan cukup setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari klasifikasi terbanyak adalah jawaban “Setuju”.

5.2.3. Komunikasi horizontal

Komunikasi Horizontal merupakan Komunikasi yang di lakukan oleh sesama karyawan yang mempunyai kedudukan yang sama dimana terjadi pertukaran pesan. Salah satu komunikasi yang sering dilakukan adalah komunikasi horizontal yaitu memiliki makna bahwa komunikasi seorang individu dilakukan terhadap sesama individu atau kelompok lain yang masih dalam satu jabatan dan satu posisi dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

5.2.3.1. Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.

Dalam hal ini karyawan diminta untuk bekerjasama dalam memenuhi standar pekerjaan sesuai masing-masing yang dimiliki setiap karyawan. Oleh karena adanya kerjasama ataupun diskusi tersebut maka sesama karyawan dapat memecahkan masalah dan mencari solusi untuk mengatasi yang dihadapi sesuai harapan di perusahaan.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan (X11)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	21	38,9	105
Setuju	31	57,4	124
Cukup Setuju	2	3,7	6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	235

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat sebanyak 54 karyawan. Diketahui 31 responden (57,4%) menyatakan setuju, 21 responden (38,9%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,7%) menyatakan cukup setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari klasifikasi terbanyak adalah jawaban “Setuju”.

Dalam hal ini karyawan diminta untuk bekerjasama dalam memenuhi standar pekerjaan sesuai masing-masing yang dimiliki setiap karyawan. Oleh karena adanya kerjasama ataupun diskusi tersebut maka sesama karyawan dapat memecahkan masalah dan mencari solusi untuk mengatasi yang dihadapi sesuai harapan di perusahaan.

5.2.3.2. Karyawan memberi dukungan kepada rekan karyawan lain

Memberi dukungan terhadap sesama karyawan itu sangat penting karena bisa berbagi pengalaman, meminta saran dan kritik dan mengembangkan lingkungan

positif dan berinteraksi dengan kenalan sesama karyawan agar karyawan dapat berkinerja sekaligus menjamin berkomunikasi dengan baik di perusahaan.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memberi dukungan kepada rekan karyawan lain pada PT. Citra Riau Sarana II (X12)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	16	29,6	80
Setuju	30	55,6	120
Cukup Setuju	8	14,8	24
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	224

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai karyawan memberikan dukungan karyawan rekan karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung sebanyak 54 karyawan. Diketahui 30 responden (55,6%) menyatakan setuju, 16 responden (29,6%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (14,8%) menyatakan cukup setuju. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari klasifikasi terbanyak adalah jawaban “Setuju”.

5.2.3.3. Karyawan mendamaikan/menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lain

Karyawan yang bekerja tentu mempunyai perbedaan pendapat yang berbeda-beda untuk itu sesama karyawan harus bisa menengahi perbedaan sudut pandang yang berbeda-beda tersebut dan di pecahkan dan akan menghasilkan kesimpulan yang akan di jadikan pedoman karyawan. Untuk perbedaan pendapat atau sudut pandang

sangatlah wajar bagi karyawan di karenakan beberapa faktor seperti informasi yang di peroleh, pengetahuan seseorang dan sebagainya.

Berikut adalah Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang karyawan dapat mendamaikan/menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lainnya :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mendamaikan/menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lain pada PT. Citra Riau Sarana II (X13)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	40	74,1	200
Setuju	8	14,8	32
Cukup Setuju	5	9,3	15
Tidak Setuju	1	1,9	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	249

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel 5.17 dapat dilihat untuk responden mengenai karyawan dapat mendamaikan/menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lainnya adalah sebanyak 54 karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II. 40 karyawan (74,1%) memilih sangat setuju, 8 karyawan (14,8%) memilih setuju, 5 karyawan (9,3%) memilih cukup setuju, dan 1 karyawan (1,9%) memilih tidak setuju, dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan untuk jawaban responden terbanyak yaitu 40 karyawan memilih sangat setuju tentang karyawan dapat mendamaikan/menengahi perbedaan persepsi dengan karayawan lainnya.

Perbedaan pendapat di dalam sebuah organisasi sudah tidak asing lagi dengan sesama karyawan, maka dari itu karyawan di tuntut untuk bisa berdamai dan menengahi perbedaan antara pendapat satu dengan pendapat yang lainnya.

5.2.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komunikasi Pada PT.

Citra Riau Sarana II

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Komunikasi pada PT. Citra Riau Sarana II

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Atasan selalu memberikan arahan dan pelaksanaan tugas kepada karyawan dengan baik.	12	34	8	-	-	54	220
2	Atasan selalu memberikan intruksi pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan	36	12	4	2	-	54	244
3	Atasan memberikan informasi kebijakan perusahaan kepada karyawan agar karyawan memiliki pengetahuan tentang informasi pekerjaan yang diterima.	42	10	2	-	-	54	256
4	Atasan memberikan prosedur pekerjaan sesuai dengan keterampilan karyawan.	38	9	6	1	-	54	246
5	Atasan memberi sanksi kepada bawahan nya terhadap tugas utamanya.	34	15	5	-	-	54	245
6	Karyawan rutin menyampaikan laporan setelah melakukan pekerjaan, dan mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan.	23	29	2	-	-	54	237
7	Karyawan memberikan saran yang relevan, serta terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan mengenai hal yang	40	10	2	2	-	54	250

	berhubungan dengan pekerjaan							
8	Karyawan menyampaikan aspirasi mengenai hal hal yang berhubungan dengan pekerjaan.	32	17	5	-	-	54	243
9	Karyawan rutin memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung	45	7	2	-	-	54	259
10	Karyawan akan mencari solusi masalah hanya melalui atasan	23	26	5	-	-	54	234
11	Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	21	31	2	-	-	54	235
12	Karyawan memberi dukungan kepada rekan karyawan lain	16	30	8	-	-	54	224
13	Karyawan mendamaikan/menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lain.	40	8	5	1	-	54	249
Total Skor								3.142

Sumber : Data Olahan 2021

$$\text{Skor Tinggi} = 13 \times 5 \times 54 = 3.510$$

$$\text{Skor Terendah} = 13 \times 1 \times 54 = 702$$

Untuk Mencari Interval Koefisien adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{3.510 - 702}{5} = 562$$

Untuk Mengetahui tingkat kategori variabel Kinerja Karyawan pada PT. Cita Riau Sarana II adalah sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} = 2.950 - 3.510$$

$$\text{Baik} = 2.388 - 2.950$$

$$\text{Cukup Baik} = 1.826 - 2.388$$

Tidak Baik = 1.264 – 1.826

Sangat Tidak Baik = 702 – 1.264

Maka dapat di lihat pada hasil deskriptif Komunikasi bahwa berada pada nilai 3.142 yang merupakan dalam kategori sangat baik yaitu kisaran antara 2.950 – 3.510 maka variabel (X) yaitu komunikasi memberikan informasi yang baik pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung Kabupaten Kuantan Singingi hal ini dapat di buktikan pada semua item pertanyaan kuesioner komunikasi organisasi.

5.3. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II

Kinerja karyawan merupakan Hasil yang di capai karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di dalam organisasi tersebut. Kinerja juga merupakan tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat di butuhkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, karena jika kinerja karyawan tinggi maka karyawan tersebut bisa berusaha mengatasi berbagai masalah yang di hadapi oleh perusahaan maupun tugas utama nya.

Berikut ini analisis variabel kinerja karyawan dengan menggunakan dimensi kinerja karyawan yaitu Kualitas pekerjaan, Kuantitas dan Ketetapan Waktu. Berikut adalah jawaban responden mengenai kinerja karyawan :

5.3.1. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan merupakan suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang di lakukan oleh sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan baik. Kualitas juga dapat di artikan

sebagai seberapa baik karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang seharusnya di kerjakan.

Berikut beberapa pernyataan mengenai Kualitas pekerjaan seperti Karyawan terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti pelatihan, kursus dalam bidang pekerjaan, Karyawan selalu melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan, dan Karyawan sanggup untuk kerja lembur

5.3.1.1. Karyawan terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti pelatihan, kursus dalam bidang pekerjaan

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti pelatihan, kursus dalam bidang pekerjaan Pada PT. Citra Riau Sarana II (YI)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	37	68,5	185
Setuju	9	16,7	36
Cukup Setuju	5	9,3	15
Tidak Setuju	3	5,6	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	242

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.20 dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti pelatihan, kursus dalam bidang pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana II adalah sebanyak 54 karyawan, 37 karyawan (68,5%) memilih sangat setuju, 9 karyawan (16,7%) memilih setuju, 5 karyawan (9,3%) memilih cukup setuju, 3 karyawan (5,6%) memilih tidak setuju. Maka dapat

di simpulkan pada tanggapan responden tentang karyawan sanggup untuk bekerja lembur pada PT. Citra Riau Sarana II yaitu sangat setuju sebanyak 37 karyawan.

5.3.1.2. Karyawan selalu melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Citra Riau Sarana II (Y2)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	38	70,4	190
Setuju	9	16,7	36
Cukup Setuju	7	13,0	21
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	247

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.21 dapat dilihat bahwa pada tanggapan responden tentang karyawan sanggup untuk bekerja lembur pada PT. Citra Riau Sarana II adalah sebanyak 54 karyawan, 40 karyawan (74,1%) memilih sangat setuju, 12 karyawan (22,2%) memilih setuju, 2 karyawan (3,7%) memilih cukup setuju. Dan tidak ada karyawan yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat di simpulkan pada tanggapan responden tentang karyawan sanggup untuk bekerja lembur pada PT. Citra Riau Sarana II yaitu sangat setuju sebanyak 40 karyawan

Mampu untuk bekerja lembur adalah hal yang sangat susah yang berada pada diri karyawan, tapi bagaimana pun kita bekerja di bawah tekanan atasan maka intruksi dari atasan untuk bawahan harus tetap kita kerjakan, mau tidak mau kita

sebagai karyawan untuk tetap menjalankan perintah dari atasannya. Bekerja lembur adalah konsekuensi untuk para pekerja khusus pada karyawan bawahan.

5.3.1.3. Karyawan sanggup untuk kerja lembur

Karyawan yang di berikan tugas tambahan yaitu sebuah tugas yang berat yang akan mereka terima. Karena mereka mempunyai tanggung jawab yang bertambah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang karyawan sanggup untuk bekerja lembur pada PT. Citra Riau Sarana II adalah sebagai berikut

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan sanggup untuk kerja lembur pada PT. Citra Riau Sarana II (Y3)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	40	74,1	200
Setuju	12	22,2	48
Cukup Setuju	2	3,7	6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	254

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.22 dapat dilihat bahwa pada tanggapan responden tentang karyawan sanggup untuk bekerja lembur pada PT. Citra Riau Sarana II adalah sebanyak 54 karyawan, 40 karyawan (74,1%) memilih sangat setuju, 12 karyawan (22,2%) memilih setuju, 2 karyawan (3,7%) memilih cukup setuju. Dan tidak ada karyawan yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat di

simpulkan pada tanggapan responden tentang karyawan sanggup untuk bekerja lembur pada PT. Citra Riau Sarana II yaitu sangat setuju sebanyak 40 karyawan

Mampu untuk bekerja lembur adalah hal yang sangat susah yang berada pada diri karyawan, tapi bagaimana pun kita bekerja di bawah tekanan atasan maka intruksi dari atasan untuk bawahan harus tetap kita kerjakan, mau tidak mau kita sebagai karyawan untuk tetap menjalankan perintah dari atasannya. Bekerja lembur adalah konsekuensi untuk para pekerja khusus pada karyawan bawahan.

5.3.2. Kuantitas Kerja

5.3.2.1. Karyawan melakukan pekerjaan rutin berdasarkan deadline yang sudah ditentukan

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melakukan pekerjaan rutin berdasarkan deadline yang sudah ditentukan pada PT. Citra Riau Sarana II (Y4)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	38	70,4	190
Setuju	9	16,7	36
Cukup Setuju	6	11,1	18
Tidak Setuju	1	1,9	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	246

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.22 dapat diketahui bahwa mengenai karyawan dapat menyelesaikan beban kerja yang di menjadi tanggung jawab pada PT. Citra Riau Sarana II yang berjumlah 54 karyawan. 38 karyawan (70,4%) memilih sangat setuju,

9 karyawan (16,7%) memilih setuju, 6 karyawan (11,1%) memilih cukup setuju, 1 karyawan (1,9%) memilih tidak setuju.

Maka dapat di tarik kesimpulan pada tanggapan responden tentang karyawan datang dan pulang tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II yaitu sangat setuju sebanyak 38 karyawan.

5.3.2.2. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau pekerjaan tambahan sesuai target yang sudah di tentukan

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau pekerjaan tambahan sesuai target yang sudah di tentukan pada PT. Citra Riau Sarana II (Y5)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	34	63,0	170
Setuju	15	27,8	60
Cukup Setuju	5	9,3	15
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	245

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.23 dapat diketahui bahwa mengenai karyawan bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau pekerjaan tambahan sesuai target yang sudah ditentukan pada PT. Citra Riau Sarana II yang berjumlah 54 karyawan. 34 karyawan (63%) memilih sangat setuju, 15 karyawan (27,8%) memilih setuju, 5 karyawan (9,3%) memilih cukup setuju. Maka dapat di tarik kesimpulan pada tanggapan responden tentang karyawan datang dan pulang tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II yaitu sangat setuju sebanyak 34 karyawan.

5.3.2.3. Karyawan dapat menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawab

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pada PT. Citra Riau Sarana II (Y6)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	29	53,7	145
Setuju	23	42,6	92
Cukup Setuju	2	3,7	6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	243

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.24 dapat diketahui bahwa mengenai karyawan dapat menyelesaikan beban kerja yang di menjadi tanggung jawab pada PT. Citra Riau Sarana II yang berjumlah 54 karyawan. 29 karyawan (53,7%) memilih sangat setuju, 23 karyawan (42,6%) memilih setuju, 2 karyawan (3,7%) memilih cukup setuju. Maka dapat di tarik kesimpulan pada tanggapan responden tentang karyawan datang dan pulang tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II yaitu sangat setuju sebanyak 29 karyawan.

5.3.3. Ketetapan Waktu

Seorang karyawan di haruskan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah di berikan karena akan mengganggu pada pekerjaan lainnya. Tanpa batasan waktu yang tegas dari atasan, maka karyawan akan seenaknya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ketepatan waktu mendorong karyawan

untuk meningkatkan kinerja nya sehingga dapat menyelesaikan kinerja nya dengan efektif.

Untuk Ketepatan waktu mempunyai beberapa pernyataan seperti Karyawan menyelesaikan pekerjaan selesai dengan baik dan tepat waktu dan Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu.

5.3.3.1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan selesai dengan baik dan tepat waktu

Seorang karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sangat di harapkan oleh atasannya. Dengan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu maka dapat meningkatkan kepercayaan atasan. Berikut dapat di lihat tanggapan responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II :

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan selesai dengan baik dan tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II (Y7)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	31	57,4	155
Setuju	16	29,6	64
Cukup Setuju	6	11,1	18
Tidak Setuju	1	1,9	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	239

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel 5.25 di atas dapat di ketahui pada tanggapan responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu pada PT. Citra Riau

Sarana II yaitu 54 karyawan. 31 karyawan (57,4%) memilih sangat setuju, 16 karyawan (29,6%) memilih setuju, 6 karyawan (11,1%) memilih cukup setuju. Maka dapat disimpulkan pada tanggapan responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II yaitu sangat setuju sebanyak 31 karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Pemimpin tidak menyukai mempunyai karyawan yang lambat dalam menyelesaikan tugasnya. Perusahaan sangat menghargai bawahan yang bisa cepat dalam menyelesaikan tugasnya.

5.3.3.2. Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu

Untuk melihat tanggapan responden tentang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu pada PT Citra Riau Sarana II (Y8)

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	38	70,4	190
Setuju	9	16,7	36
Cukup Setuju	7	13,0	21
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	54	100	247

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.26 dapat diketahui bahwa pada pernyataan Karyawan datang dan pulang tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II yang berjumlah 54 karyawan.

38 karyawan (70,4%) memilih sangat setuju, 9 karyawan (16,7%) memilih setuju, 7 karyawan (13%) memilih cukup setuju. Maka dapat di tarik kesimpulan pada tanggapan responden tentang karyawan datang dan pulang tepat waktu pada PT. Citra Riau Sarana II yaitu sangat setuju sebanyak 38 karyawan.

Karyawan yang datang dan pulang tepat waktu adalah karyawan yang mempunyai sikap disiplin dan patut di contoh. Karyawan yang tidak bisa patuh dalam peraturan perusahaan seperti tidak tepat waktu dalam datang dan pulang wajib di berikan sanksi atau teguran.

5.3.4. Rekapitulasi Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II

Tabel 5.28
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Karyawan terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti pelatihan, kursus dalam bidang pekerjaan	37	9	5	3	-	54	242
2	Karyawan selalu melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan	38	9	7	-	-	54	247
3	Karyawan sanggup untuk kerja lembur	40	12	2	-	-	54	254
4	Karyawan melakukan pekerjaan rutin berdasarkan deadline yang sudah ditentukan	38	9	6	1	-	54	244
5	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau pekerjaan tambahan sesuai target yang sudah di tentukan	34	15	5	-	-	54	245
6	Karyawan dapat menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawab	29	23	2	-	-	54	243

7	Karyawan menyelesaikan pekerjaan selesai dengan baik dan tepat waktu	31	16	6	1	-	54	239
8	Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu	38	9	7	-	-	54	247
Total Skor								1.961

Sumber : Data Olahan 2021

$$\text{Skor Tinggi} = 8 \times 5 \times 54 = 2.160$$

$$\text{Skor Terendah} = 8 \times 1 \times 54 = 432$$

Untuk Mencari Interval Koefisien adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.160 - 432}{5} = 346$$

Untuk Mengetahui tingkat kategori variabel Kinerja Karyawan pada PT. Cita Riau Sarana II adalah sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} = 1.816 - 2.160$$

$$\text{Baik} = 1.470 - 1.816$$

$$\text{Cukup Baik} = 1.124 - 1.470$$

$$\text{Tidak Baik} = 778 - 1.124$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 432 - 778$$

Maka dapat di lihat pada hasil deskriptif Kinerja Karyawan bahwa berada pada nilai 1.961 yang merupakan dalam kategori sangat baik yaitu kisaran antara 1.816 – 2.160 maka variabel (Y) yaitu kinerja karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsung Kabupaten Kuantan Singingi hal ini dapat di buktikan pada semua item pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja karyawan.

5.4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana II

Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi, maka di lakukan pengujian sebagai berikut :

5.4.1. Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai Komunikasi dan Kinerja Karyawan dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing butir pernyataan mempunyai skor butir terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang di gunakan. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen pernyataan di katakan valid, r tabel product moment untuk $df : (N-2) = 54 - 2 = 52$ untuk nilai alpha 5% adalah 0,226. Hasil dan analisis Menggunakan SPSS 23 dan nilai r tabel di sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Hasil Analisis Uji Validitas Komunikasi

Pernyataan	Koefisien Korelasi R (Hitung)	r tabel	Kesimpulan
X1	0,530	0,226	Valid
X2	0,669	0,226	Valid
X3	0,771	0,226	Valid
X4	0,644	0,226	Valid
X5	0,634	0,226	Valid
X6	0,669	0,226	Valid
X7	0,747	0,226	Valid

X8	0,635	0,226	Valid
X9	0,757	0,226	Valid
X10	0,537	0,226	Valid
X11	0,615	0,226	Valid
X12	0,717	0,226	Valid
X13	0,687	0,226	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir X3 dengan koefisien korelasi 0,771 dan validitas terendah yaitu pada pernyataan X1 dengan nilai koefisien korelasi 0,530. Dari Hasil uji validitas dapat di nyatakan bahwa seluruh pernyataan Komunikasi di nyatakan valid dan layak untuk di analisis.

Untuk Melihat Uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat di lihat tabel di bawah ini :

Tabel 5.30
Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien Korelasi R (Hitung)	r tabel	Kesimpulan
Y1	0,694	0,226	Valid
Y2	0,703	0,226	Valid
Y3	0,690	0,226	Valid
Y4	0,437	0,226	Valid
Y5	0,682	0,226	Valid
Y6	0,460	0,226	Valid
Y7	0,691	0,226	Valid
Y8	0,617	0,226	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai lebih besar dari pada r tabel dan dinyatakan valid. Validitas yang mempunyai nilai tertinggi adalah butir pernyataan Y2 dengan koefisien korelasi 0,703 dan validitas yang mempunyai nilai terendah adalah butir pernyataan pada Y4 dengan koefisien korelasi 0,437. Uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner Kinerja Karyawan dinyatakan Valid dan layak untuk di analisis.

5.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana untuk mengukur dapat dipercaya atau dapat di andalkan. Pengujian Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula alpha cronbach', untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.31
Hasil Analisis Uji Reliabilitas Komunikasi (X) dan Kinerja (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha Cronbach's
Komunikasi (X)	13	0,888
Kinerja (Y)	8	0,785

Sumber : Data Olahan 2021

Kuesioner akan dinyatakan variabel jika nilai koefisien reliabilitas mencapai 0,60. Maka pada tabel Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan valid.

5.4.3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan alat untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi (X) berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk analisis regresi linier sederhana dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y : a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : koefisien regresi

X : Komunikasi Organisasi

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan memasukan data yang sudah di peroleh ke dalam rumus dengan program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 5.32
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,936	3,209		1,227	,225
	KOMUNIKASI	,543	,055	,808	9,904	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Maka Untuk persamaan regresi pada perhitungan yang sudah di lakukan berdasarkan tabel di atas adalah : $Y = 3,936 + 0,543 + e$

Keterangan pada persamaan di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai $H_0 = 3,936$ menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi (X) konstan atau 0 (nol) Maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,936.
2. Nilai $H_1 = 0,543$ menunjukkan jika variabel Komunikasi organisasi (X) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,543

5.4.4. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi sederhana merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama – sama.

Tabel 5.33
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations	
		KOMUNIKASI	KINERJA
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	,808**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
KINERJA	Pearson Correlation	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.4.5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independen dan variabel moderating dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen dan moderating dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5.34
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,654	,647	2,207

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

Berdasarkan tabel koefisien korelasi (R) akan menunjukkan $R = 0,808$ atau (80,8%) maka nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan erat hubungannya antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan kuat dan positif. Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,654 atau 65,4%, dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent (komunikasi) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah sebesar 65,4% sedangkan 34,6% di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

5.4.6. Uji Koefisien Parsial Person (Uji t)

Korelasi parsial adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara parsial (t-test).

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 2,006.

Pada pengujian Hipotesis, hipotesis yang akan di uji yaitu :

H1 : Komunikasi Pengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra

Riau Sarana II

Ha : Ada Pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra

Riau Sarana II

Tabel 5.35
Hasil Uji t (Persial Person)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,936	3,209		1,227	,225
	KOMUNIKASI	,543	,055	,808	9,904	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,904 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan $n-k-1 : \alpha/2 = 54-1-1 : 0,05/2 = 52 : 0,025 = 2,006$

Dimna n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian dapat di ketahui bahwa $t_{hitung} (9,904) > t_{tabel} (2,006)$ dan sig (0,000) $< 0,05$. Jadi dapat di ketahui bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

5.3.1. Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel komunikasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

Menurut Muhammad (2009) “Komunikasi adalah penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat.

Komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah orang lain”.

Menurut De Vito (2013), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Sedangkan menurut Deddy Mulyana (2013), Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ruri Yuliana (2020), Suardi Yakup dkk (2015) yang merupakan sama dengan hasil penelitian ini yaitu sama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut:

1. Terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Komunikasi yang diterima karyawan dapat dikategorikan baik sehingga setiap kegiatan berjalan sesuai tujuan perusahaan.
3. Semakin baik dan tinggi tingkat komunikasi yang diterima karyawan maka akan semakin baik dan meningkat juga kinerja karyawan tersebut.
4. Komunikasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.
5. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi.

6.2. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. Citra Riau Sarana II Muara Langsat Kabupaten Kuantan Singingi maka penulis memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan arahan dan pelaksanaan tugas kepada karyawan dengan baik agar pekerjaan dilaksanakan dapat diselesaikan sesuai ketentuan dari perusahaan.
2. Bagi karyawan harus dapat meningkatkan kembali dalam menyampaikan laporan setelah melakukan pekerjaan dan mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dengan atasan supaya kendala-kendala yang dihadapi dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bagi karyawan diharapkan harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sehingga tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain komunikasi, seperti kompensasi, budaya organisasi, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. T. Hani “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Penerbit BPFE. 2013.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosida.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Devito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book 13th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Akbar, Husaini Usman, 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, 2014. *Perilaku Organisasi*, Bandung. Andi
- Robbins dan Judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Effendy, 2002. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Effendy, 2003. *Ilmu Komunikasi dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Robbins, S.P., Timothy A.J. 2015. *Perilaku Organisasi Buku1, Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Kusriyanto, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.

Sukmawati, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.2 No. 3 Hal: 175-194.*

<http://digilib.polban.ac.id/download.php?id=27740#:~:text=Untuk%20mengukur%20komunikasi%20internal%20mengacu,communication%2C%20dan%20reliability%20of%20communication.>

Mangkunegara, 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya :Bandung.

Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo*, Jakarta.

Gomes, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Yogyakarta. Penerbit Andi.

Veitzal Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hadi, Sutriano. 2001. *Metodologi Resereach Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
Veitzhal Rivai, 2013, *Manajemn Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo Persada, Bandung.

A.A. Anwar Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.