

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTA KARYA PEKANBARU

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



OLEH:

ELPI ANORA DELPIANTI

NPM: 185211033

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2023



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 : Elpi anora delpianti
NPM : 185211033
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Asta karya pekanbaru

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

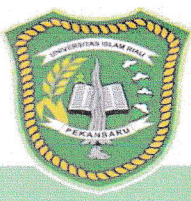
Diketahui :

6/4/23
Dekan

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

Ketua Program Studi




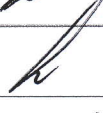


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)






BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Elpi Anora Delpianti
Npm : 185211033
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asta
Karya Pekanbaru
Sponsor/Pembimbing : Kamar Zaman, SE., MM

Dengan Perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
1	7/01/2022	X	Perbaikan dimensi pada variabel yang digunakan	
2	13/01/2022	X	-Perbaikan tabel data -penambahan indikator dari komunikasi -perbaikan tabel penelitian terdahulu	
3	7/02/2022	X	Acc Seminar Proposal	
4	23/04/2022	X	Pelaksanaan Ujian Seminar Proposal	
5	09/07/2022	X	-Perubahan sedikit pada judul -Penghapusan variabel lingkungan kerja -Perbaikan kalimat pada perumusan masalah, teknik pengumpulan data, dimensi -Penambahan teori	
6	6/09/2022	X	Perbaikan pada kuesioner	

7	28/11/2022	X	-Perbaikan pada abstrak -Perbaikan pada Tujuan Penelitian -Perbaikan pada Daftar Isi	
8	14/12/2022	X	Acc Seminar Hasil	
9	29/03/2023	X	- Pelaksanaan ujian seminar hasil - Perbaikan dalam pemilihan kata - Perbaikan daftar pustaka	

Mengetahui,

A.n Dekan Bidang Akademis


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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 241/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 28 Maret 2023, Maka pada Hari Rabu 29 Maret 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

1. Nama	: Elpi Anora Delpianti
2. NPM	: 185211033
3. Program Studi	: Manajemen SI
4. Judul skripsi	: Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Karya Pekanbaru.
5. Tanggal ujian	: 29 Maret 2023
6. Waktu ujian	: 60 Menit.
7. Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: Lulus (80) B+
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

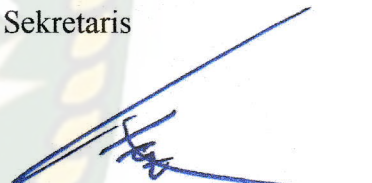
PANITIA UJIAN

Ketua



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


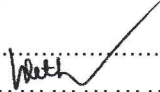

Sekretaris



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

Dosen penguji :

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

(.....)
(.....)
(.....)



Pekanbaru, 29 Maret 2023

Mengetahui
Dekan,


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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 241 / Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

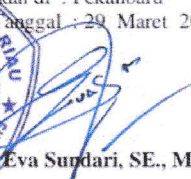
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa 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. Pembangunan
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 : Elpi Anora Delpianti
N P M : 185211033
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Karya Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	SJabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli III/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	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 : 29 Maret 2023
Dekan

Drs/Hj. 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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1528/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, 2021-11-23 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.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Elpi Anora Delpianti
 N P M : 185211033
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASTA KARYA PEKANBARU
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
 Pac. Tanggal: 25 November 2021
 Dekan



Dr. Hj. 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 DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

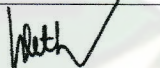

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Elpi Anora Delpianti
NPM : 185211033
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Karya Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 29 Maret 2023
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		


Dosen Pembahas / Penguji

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

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai 80) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


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



Pekanbaru, 29 Maret 2023
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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


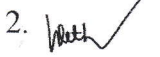

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Elpi Anora Delpianti
NPM : 185211033
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Karya Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Sabtu 23 April 2022

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 *)

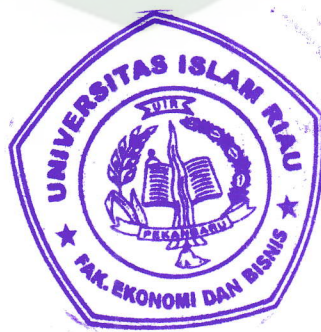
Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


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



Pekanbaru, 23 April 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریونء

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@ulr.ac.id Website : www.eco.ulr.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Elpi Anora Delpianti
NPM : 185211033
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM Kontemporer
Pembimbing : Kamar Zaman, SE., MM.

Pekanbaru, 25 Oktober 2021
Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 25 November 2021

Nomor : 1031/KPTS/UIR/Fekon/2021
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan PT. Asta Karya Pekanbaru
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Elpi Anora Delpianti
NPM : 185211033
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASTA KARYA PEKANBARU"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية السريوية

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 : **ELPI ANORA DELPIANTI**
NPM : **185211033**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASTA KARYA PEKANBARU**
PEMBIMBING : **KAMAR ZAMAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 27% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 21 Desember 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas islam riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang, nama ahli dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di perguruan ini.

Pekanbaru, 29 Maret 2023



Saya yang membuat

Elpi Anora Delpianti

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTA KARYA PEKANBARU

ELPI ANORA DELPIANTI

185211033

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT.Asta karya Pekanbaru yang berjumlah 81 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan teknik purposive sampling yakni pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti, adapun sampel pada penelitian ini adalah yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini memakai angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini memakai Teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana, Koefisien determinasi (R^2) dan uji T dengan bantuan SPSS 22. penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru

Kata kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASTA KARYA PEKANBARU

ELPI ANORA DELPIANTI

185211033

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of communication on employee performance at PT. Asta Karya Pekanbaru. The population in this study were all employees working at PT. Asta Karya Pekanbaru, totaling 81 people. The sampling technique in this study was to use a purposive sampling technique, namely sampling based on the objectives and considerations of the researcher, while the sample in this study consisted of 40 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study used quantitative analysis techniques using simple linear regression, determination coefficient and t test with help of SPSS 22. This research shows that communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. Asta Karya Pekanbaru

Keywords : Communication, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan mental untuk menyelesaikan penulisan karya ilmiah (skripsi) ini. Serta selain itu,shalawat dan salam juga dikirimkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kepada alam yang penuh ilmu pengetahuan sebagaimana adanya sekarang ini.

Untuk meyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini,penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASTA KARYA PEKANBARU”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini,penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa.skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan.Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini,dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Dalam penulisan karya ilmiah ini,penulis banyak mendapat bantuan moril maupun materi,serta bimbingan,petunjuk,pengarahan,dorongan,dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak.Untuk itu,pada

kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalam nya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan selalu mencurahkan cinta kasih-Nya serta Ridho-Nya.
2. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Edi dan Ibunda Eli Darnita, Serta abang saya Arianto Nedi Delvianto, dan kakak saya Desita Trisnaloka serta kedua adik saya Lidia Lestari dan Muhammad Fajar. Mereka adalah orang-orang yang menjadi alasan utama bagi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, karena kebanggaan mereka adalah kebahagiaan saya.
3. Bapak Prof. H. Syafrinaldi SH, MCL selaku rector Universitas Islam Riau Pekanbaru.
4. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Abd Razak Jer, SE., Msi selaku direktur studi manajemen fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan nasihat dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat selesai, meskipun penelitian ini memiliki banyak kekurangan, penulis mengucapkan terima kasih.
7. Bapak/ibu dosen yang telah mengajar penulis selama menempuh studinya, serta staff administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mendukung proses belajar mengajar di kampus.

8. Kepada PT. Asta karya pekanbaru yang telah bersedia memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penelitian skripsi ini.
9. Keluarga besar saya Sidi acan family dan Yahana family yang selalu mendukung saya selama saya menempuh proses perkuliahan.
10. Sahabat saya selama saya menempuh studi di Universitas Islam Riau Yunita Andriani, Darna Wati, Ayu Shallen, Enggar Surwiansih, Yuliana Safitri, Rahmalia yang dari awal kuliah sampai saat ini selalu mendukung satu sama lain. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pesahabatan ini tidak berakhir sampai disini, semoga persahabatan kita ini terjalin sampai akhir hayat.
11. Sahabat saya Annisa Rahmadianita yang telah banyak membantu saya dalam penulisan skripsi serta mendukung saya dalam menyelesaikan S1 ini saya ucapkan terimakasih.
12. Sahabat saya dari saya sedari kecil, Dora Faroga, Rafhika amalia, Rahmi febrianti, Indri Ratulangi, Tasya aulia, Yolanda yang telah menemani saya dari saya kecil hingga sekarang, saya ucapkan terimakasih.
13. Terimakasih untuk Resfi andriansyah yang mendukung saya agar segera menyelesaikan pendidikan jenjang S1 saya ini, saya ucapkan terimakasih.
14. Kepada Vinna Nurkholis S.pd yang sudah saya anggap kakak serta sahabat saya sendiri, yang selalu siap mendengarkan keluh kesah saya, cerita sedih saya, yang selalu mendukung saya selama saya menyelesaikan penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

15. Dan terakhir untuk diri saya sendiri,saya ingin mengucapkan terimakasih sudah kuat untuk berjuang sejauh ini.Terimakasih untuk tidak pernah menyerah dan selalu yakin bahwa saya mampu.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada orang orang yang penulis sebutkan diatas semoga bimbingan,bantuan,dukungan,pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT. Penulis mengharapkan agar karya ini dapat meningkatkan dan memberikan wawasan yang bermanfaat.

Pekanbaru, 23 November 2022

Elpi Anora Delpianti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Komunikasi	11
2.1.1 Pengertian Komunikasi.....	11
2.1.2 Bentuk-Bentuk Komunikasi.....	15
2.1.3 Proses Komunikasi	16
2.1.4 Indikator Komunikasi	16
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	17
2.1.6 Dimensi Komunikasi	19
2.2 Kinerja.....	22
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja	27
2.2.4 Pengukuran Kinerja.....	27
2.2.5 Persyaratan Penilaian Kinerja	30
2.2.6 Indikator Kinerja	31
2.2.7 Dimensi Kinerja	32
2.2.8 Pengukuran Penilaian Kinerja	33
2.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja	34
2.4 Penelitian Terdahulu	35

2.5 Kerangka Pemikiran.....	36
2.6 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	37
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Jenis dan Sumber Data	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah PT. Asta Karya Pekanbaru	46
4.2 Visi, Misi Perusahaan.....	47
4.3 Struktur Organisasi PT. Asta Karya Pekanbaru.....	48
4.4 Tugas dan Wewenang Karyawan PT. PT. Asta Karya Pekanbaru	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Umum Responden	53
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	53
5.1.2 Usia Responden	54
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden.....	55
5.1.4 Masa Kerja Responden	56
5.2 Uji Kualitas Data	56
5.2.1 Uji Validitas	56
5.2.2 Uji Reliabilitas	58
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi	59
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	73
5.4.1 Kuantitas Kerja	74
5.4.2 Kualitas Kerja	77
5.4.3 Waktu	81
5.5 Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja	86
5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	86

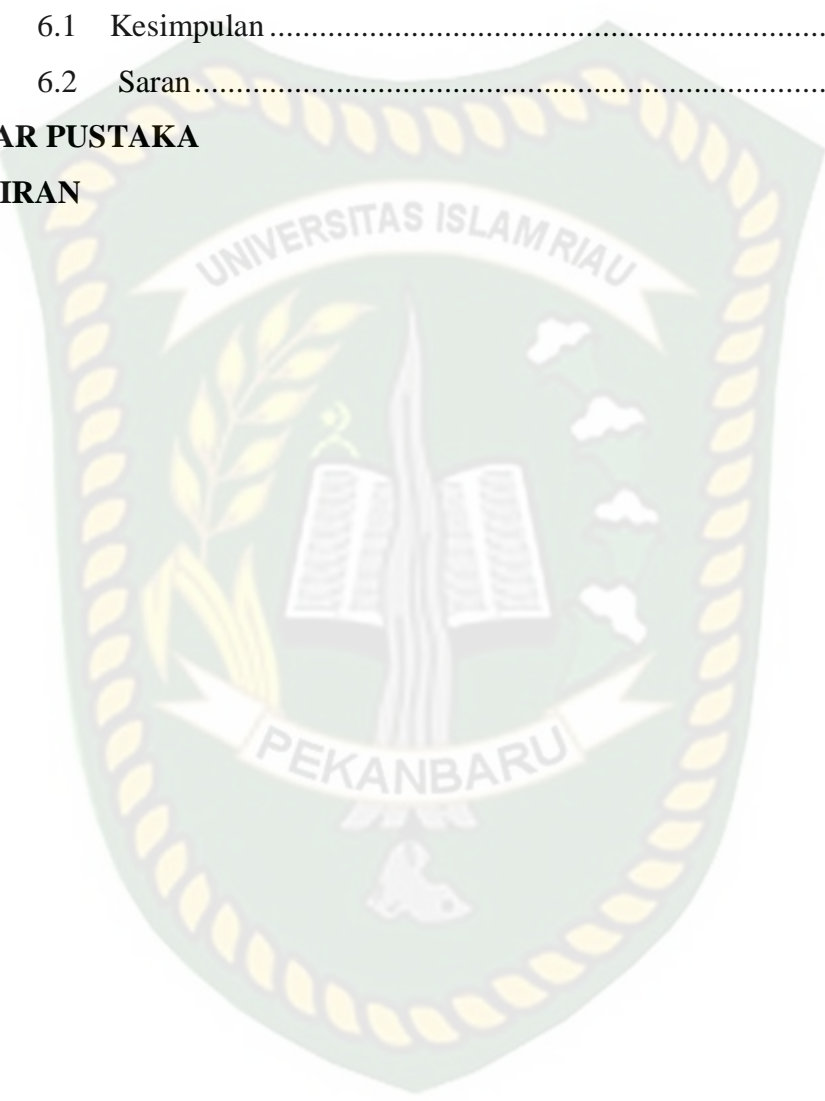
5.5.2 Koefesien Determinasi	88
5.5.3 Uji T Parsial.....	89
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	90

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	93
6.2 Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru	4
Tabel 1.2	Data Penjualan Perumahan PT. Asta Karya Pekanbaru	5
Tabel 1.3	Data Unit Perumahan PT. Asta Karya Pekanbaru Periode 2019-2021	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.....	40
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia.....	54
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 5.5	Uji Validitas	57
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas	59
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai dapat memahami perintah/arahan dan melakukan tindakan sesuai dengan perintah yang dikomunikasikan oleh pimpinan/atasan	61
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai diberi teguran oleh atasan atas kesalahan atau kelalaian kerja yang saya dilakukan	62
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan baik	63
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai saya diberi petunjuk oleh atasan atas pekerjaan yang saya kerjakan.....	64
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar atasan dan bawahan	65
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Saya diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat terkait pekerjaan.....	66

Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. ..68
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Saya mampu menyampaikan informasi dengan baik ke karyawan lainnya .. 69
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Antar karyawan mampu memberikan saran dalam pemecahan suatu masalah.....70
Tabel 5.16	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi (X) pada PT. Asta Karya Pekanbaru.....71
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dalam perusahaan.....74
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik..... 75
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai Saya disiplin dalam menjalankan sebuah intruksi yang diberikan76
Table 5.20	Tanggapan Responden mengenai Saya mampu ber tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan nya.....77
Table 5.21	Tanggapan Responden mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.....78
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melakukan suatu pekerjaan.....79
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu saya dalam suatu pekerjaan80
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Saya dapat memaksimalkan setiap waktu dalam pekerjaan..... 81
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai Saya masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu82
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik83
Tabel 5.27	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada PT. Asta Karya Pekanbaru84

Tabel 5.28	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	87
Tabel 5.29	Koefisien Determinasi (R ²)	88
Tabel 5.30	Uji T Parsial.....	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Asta Karya Pekanbaru	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan factor utama dalam perkembangan dunia usaha, Sumber daya manusia juga merupakan factor penting dalam suatu organisasi, karena SDM adalah kumpulan dari sekelompok orang orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuan nya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua yang terlibat dalam pengembangan perusahaan termasuk karyawan. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan itu terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan atau sumber daya manusianya dapat berjalan secara efektif maka perusahaan perusahaan tetap berjalan efektif.

Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu dapat ditentukan oleh karyawannya. Pengelolaan SDM memiliki kontribusi penting bagi nilai perusahaan, semakin baik pengelolaan SDM, maka diharapkan SDM akan tumbuh dan berkembang menjadi human kapital investment. Semua perusahaan mengharapkan karyawan nya mempunyai kinerja yang baik, karena memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka menjadi point plus bagi suatu perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar dapat berkontribusi dengan baik

terhadap perusahaan, dengan demikian para karyawan dapat menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. salah satu membangun kontribusi dengan karyawan adalah berkomunikasi.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari baik dalam rumah tangga, ditempat pekerjaan, dalam masyarakat atau dimana pun manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Komunikasi dapat membentuk system social yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi juga tidak dapat di pisahkan dalam perusahaan.

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dalam perusahaan, dapat disampaikan melalui instruksi-instruksi terhadap bawahannya. dengan memberikan saran-saran juga dapat memberikan informasi maupun menerima informasi dari pihak lain yang berhubungan dengan instansi tersebut. Kurangnya komunikasi dari pimpinan akan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun. komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, juga dapat mengakibatkan kesalahpahaman dalam penyampaian informasi serta mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak tercapai dengan baik.

Menurut (C. Shanon & Weaver 2014) Komunikasi merupakan proses transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan lain-lain melalui penggunaan kata, angka, simbol, gambar dan lain-lain. Selain komunikasi, Kinerja karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi karena jika menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau beberapa kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bisa dikatakan semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan tersebut maka semakin tinggi perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan begitupun sebaliknya, apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin rendah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Asta Karya sendiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang property terbesar di pekanbaru. PT Asta Karya berdiri pada tahun 2005, perusahaan ini didirikan dengan dasar hukum akte notaris H.Darmansyah S.H pada tanggal 2 agustus 2005 no 04 di kota pekanbaru provinsi riau.PT Asta Karya adalah perusahaan yang memberikan pelayanan dalam bidang poperty seperti perumahan,real estate, perumahan residence,perumahan bhayangkara dalam rangka program pemerintah untuk memenuhi kebutuhan perumahan bagi masyarakat .PT Asta Karya merupakan salah satu perusahaan developer yang sangat disegani dan terbesar di riau. Penelitian ini dilakukan pada PT.Asta Karya Pekanbaru.Jumlah tenaga kerja pada PT.Asta Karya pekanbaru sebanyak 81 orang pekerja. Operasional jumlah tenaga kerja sesuai posisi dan penempatan pada PT.Asta Karya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Ceo (Direktur Utama)	1
2	Direktur	1
3	Bendahara	1
4	Sekretaris	1
5	Marketing Supervisor	1
6	It Officer	1
7	Logistic	2
8	Marketing Officer	1
9	Marketing Property	1
10	Pengawas Lapangan	2
11	Kepala Marketing	1
12	Marketing	22
13	Sales	1
14	Administrasi	1
15	Spg Stand	2
16	Kasir	2
17	Buruh/Tukang	40
Total Karyawan		81 Orang

Sumber : PT Asta Karya Pekanbaru 2022

Dari tabel 1 diatas diketahui bahwa jumlah tenaga kerja pada PT. Asta karya Pekanbaru pada tahun 2021 adalah sebanyak 81 orang yang terdiri dari Ceo (Direktur utama) 1 orang, Direktur 1 orang, Bendahara 1 orang, Sekretaris 1 orang, Marketing Supervisor 1 orang, IT Officer 1 orang, Logistic 1 orang, Marketing Officer 1 orang, Marketing Property 1 orang, Pengawas Lapangan 2 orang, Kepala Marketing 1 orang, Marketing 22 orang, sales 1 orang, Administrasi 1 orang, Spg stand 2 orang, Kasir 2 orang, Buruh/Tukang 40 Orang. Dengan banyak nya karyawan.

PT. Asta karya pekanbaru mulai dari tahun 2005 hingga sekarang menjual berbagai macam type perumahan mulai dari type 36,40,45,60, hingga type 80 . perumahan yang dijual sebagai berikut :

1. Asta Gardenia (pekanbaru)
2. Astam House (Pekanbaru)
3. Perumahan puri harmony (Pekanbaru)
4. Taman residence kerinci (Pelalawan)
5. Perumahan Mulya garden (Pekanbaru)
6. Perumahan bhayangkara (Pekanbaru)
7. Asta Cluster (Kerinci)

Berikut ini peneliti akan memaparkan tabel penjualan dan jenis type perumahan PT. Asta karya pekanbaru.

Tabel 1.2
Data Penjualan Perumahan PT. Asta Karya Pekanbaru

No	Nama Perumahan	Kota	Penjualan	Standar Penjualan	Sisa Unit
1	Asta Gardenia	Pekanbaru	173	200	27
2	Puri harmony	Pekanbaru	120	135	15
3	Mulya Garden	Pekanbaru	188	200	12
4	Asta cluster	Kerinci	55	65	10
5	Perumahan Bhayangkara	Pekanbaru	100	125	25
6	Astam House	Pekanbaru	50	57	7
7	Taman residence kerinci	Pelalawan	132	150	18
Total			818 unit perumahan	932 unit perumahan	114 unit tersedia

Sumber : PT. Asta Karya Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat bahwa penjualan perumahan tidak memenuhi standarisasi penjualan perusahaan. Berikut ini peneliti akan memaparkan tabel target dan realisasi unit perumahan pada perusahaan PT.Asta Karya Pekanbaru Periode tahun 2019 hingga periode tahun 2021

Tabel 1.3
Data Unit Perumahan PT. Asta Karya Pekanbaru Periode 2019-2021

Tahun	Target Unit	Realisasi Unit	Presentase
2019	350	241	68%
2020	300	173	57%
2021	200	57	28%

Sumber : PT.Asta Karya Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja unit perumahan pada PT.Asta Karya Pekanbaru dari tahun ke tahun mengalami penurunan yang negative. Realisasi yang terjadi tidak sesuai dengan target yang diharapkan namun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Rendahnya dapat kinerja disebabkan oleh beberapa factor yang meliputi standar kerja, tujuan, komunikasi, target, alat dan sarana, kompetensi dan peluang. Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan karena melihat dari beberapa fenomena yang terjadi.

Fenomena yang terjadi pada karyawan perusahaan Asta Karya Pekanbaru ini masih memiliki komunikasi yang kurang Efektif diantara pimpinan dan karyawannya. Pimpinan perusahaan ini kurang memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk menyampaikan pendapat yang dikemukakan untuk karyawan dalam proses pelaksanaan kerja ini. Pimpinan hanya memberikan perintah secara khusus tanpa melibatkan anggota karyawannya tersebut, sehingga komunikasi diantara pimpinan dan karyawan masih terbilang kurang Efektif. Padahal

seharusnya komunikasi yang terjadi pada pimpinan dan anggota ini haruslah seimbang agar pelaksanaan kerja berjalan dengan baik.

Begitu juga selanjutnya fenomena yang terjadi diantara anggota karyawan pada PT Asta Karya Pekanbaru ini masih banyaknya tingkat persaingan yang terjadi diantara rekan kerja baik itu rekan marketing maupun bagian lain yang terjadi. Dari hal ini maka terlihat bahwa komunikasi yang terjalin masih kurang seimbang dan tidak saling memberikan informasi kepada sesama anggota. Anggota karyawan selalu berusaha untuk memberikan pendapat diantara rekan kerjanya namun tidak banyak dukungan yang saling mendukung satu sama lain.

Komunikasi didalam hal ini sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan sebagai cara untuk menyampaikan pendapat, tujuan, serta visi yang terjadi. Komunikasi yang sangat minim dilakukan pada organisasi ini dapat menyebabkan pemborosan sumber daya karena kurangnya informasi yang didapat. Kunci dari keberhasilan oleh perusahaan berawal dari bagaimana orang melakukan kegiatan operasional dan perusahaan akan berjalan dengan baik berdasarkan komunikasi yang berjalan tersebut. Apabila komunikasi dalam suatu perusahaan berjalan dengan Efektif maka akan berdampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Karya yang bergerak pada bidang property di pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,maka dapat di kemukakan bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta karya pekanbaru”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pada penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Karya Pekanbaru”.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Peneliti memiliki harapan agar hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi Perusahaan maupun peneliti ataupun pihak lainnya.Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan peneliti terutama yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang komunikasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada perusahaan terkait permasalahan yang terjadi di perusahaan mengenai komunikasi terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi tolak ukur serta evaluasi bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi dan sumber informasi bagi penelitian lain untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi, maka penulis membaginya dalam 6 bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang ada dalam sebuah penelitian, pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini mengenai variabel komunikasi dan kinerja, faktor yang mempengaruhi komunikasi dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta Teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat dari PT. Asta Karya Pekanbaru, Visi dan misi PT. Asta Karya Pekanbaru, Struktur organisasi PT. Asta Karya dan aktivitas dari perusahaan

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian mengenai identitas responden, uji kualitas data, analisis deskriptif variabel komunikasi, analisis variabel kinerja, analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak komunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang dihadapkan. Menurut (Mangkunegara, 2004:145) Komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang di maksu

Menurut (Husaini Usman) Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari suatu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa non verbal. Menurut (Tommy, 2016:6) Komunikasi ialah hubungan antar pribadi dengan menggunakan system karakter kemampuan seseorang menggunakan kata dengan baik, yaitu system symbol verbal maupun non verbal ,saat komunikasi mengalami interaksi. Dunia pekerjaan sangat memerlukan yang baik antar pribadi dengan menggunakan apapun caranya asal bias disampaikan sesuai dengan tujuan yang dilakukan

Menurut (Handoko 2013:272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata kata yang digunakan

dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Menurut (Umam 2012) Komunikasi adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan introgasi (Wiyani, 2015:159) Membangun hubungan melalui komunikasi dapat dilakukan secara langsung dengan bertatap muka untuk bertukar informasi tetapi menggunakan alat elektronik. Perusahaan dapat membangun komunikasi secara bertatap muka dengan teknologi yang sangat maju seperti handphone dan lain lain

Menurut Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Robbins (2016) menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Menurut Arni (2016: 4), mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku yang saling didukung dengan konsep pekerjaan yang melibatkan dua orang atau lebih.

Menurut Edwin B. Flippo (1976:448) dalam Mangkunegara (2017:145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterprestasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Menurut, Seiler (1988) dalam Arni Muhammad (2014:4) mengatakan komunikasi adalah proses dengan mana simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima, dan diberi arti.

Komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia yang dikenali oleh semua orang namun sangat sedikit yang dapat mendefinisikannya secara memuaskan, Fiske Jhon (2016:1). Menurut Andrew E. Sikula (1981:94) dalam Mangkunegara (2017:145) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:422) dalam Wibowo (2013:241) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*. Komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Menurut Dwyer dalam Juliansyah Noor (2013) komunikasi adalah suatu proses yang mana seseorang menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lain. Dan Mc Shane dan Glinow dalam Juliansyah Noor (2013) menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian informasi gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain.

Menurut Sinambela (2016: 511), bahwa “komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”. Menurut Tommy (2016: 6), menyatakan bahwa komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Dan menurut Lawrence D. Kincaid (1987) dalam Cangara Hafied (2014: 36), komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Komunikasi dapat di artikan suatu proses atau pemberitahuan informasi dari satu pihak ke pihak yang lain dengan cara intruksi, petunjuk dan sebagainya. Dengan adanya komunikasi di dalam organisasi maka dapat terjalannya kinerja yangt baik. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka pekerjaan akan menjadi simpang siur, serta kacau sehingga tujuan di dalam instansi tidak tercapai dengan baik. Maka dari itu, pemimpin harus dapat menciptakan komunikasi yang baik di dalam instansi sebab dapat dibayangkan bagaimana akibatnya jika di dalam instansi apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik.

Komunikasi merupakan sistem aliran yang menghubungkan dan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan suatu sinergi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain yang bertujuan memberitahu, mengemukakan pendapat, dan mengubah perilaku atau

mengubah sikap yang dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung termasuk dalam bekerja.

2.1.2 Bentuk Bentuk Komunikasi

Bentuk bentuk komunikasi menurut (Amirullah 2015:209) dapat dikelompokkan dalam bentuk bentuk sebagai berikut :

a. Komunikasi lisan dan tertulis

Berdasarkan bentuk yang disampaikan, Komunikasi dapat berbentuk lisan maupun tulisan, jenis ini paling banyak di praktekkan sehari hari khususnya komunikasi antar pribadi. Bentuk komunikasi lisan terbagi 2 jenis :

1. Perbincangan tidak resmi
2. Pembicaraan lewat telepon

Bentuk komunikasi tertulis terbagi dalam 3 jenis :

1. Memo
2. Surat
3. Laporan

b. Komunikasi verbal dan non verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata kata, baik lisan maupun tertulis. Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa badan atau tubuh. seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala dan lain lain. Alasan menggunakan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan situasi saat komunikasi terjadi.

2.1.3 Proses Komunikasi

Menurut (Hambali, 2016: 227) ada 7 proses komunikasi

1. Komunikator, Orang yang berinisiatif dan menyiapkan pesan untuk disampaikan
2. Encoding, Proses penerjemah informasi kedalam symbol symbol tertentu yang akan disampaikan kepada penerima informasi.
3. Message, Bentuk fisik dari proses encoding.pesan merupakan keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator.
4. Media komunikasi, Penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain.
5. Decoding, Proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.
6. Receiver, Pihak yang menerima dan diharapkan mengerti pesan yang disampaikan oleh pengirim.
7. Feedback, Reaksi pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim

2.1.4 Indikator Komunikasi

Menurut (Robbins dan judge 2012) Indikator komunikasi ada 3 macam,yakni:

- a.) Komunikasi dengan atasan

Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi

- b.) Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan kedalam organisasi tingkatan yang rendah.

c.) Komunikasi dengan rekan kerja

Komunikasi yang terjalin dengan sesama rekan kerja atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut (Umam 2012) menjelaskan indicator komunikasi sebagai berikut :

- a.) Kejelasan, Bahasa yang digunakan atau disampaikan harus jelas
- b.) Ketetapan, bahasa dan informasi yang disampaikan harus akurat.
- c.) Konteks, informasi yang disampaikan harus sesuai kejadian pada suatu kejadian.
- d.) Alur, bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
- e.) Budaya, Etika dalam berkomunikasi

2.1.5 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017:148-150) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan

1. Keterampilan Sender

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap Sender

Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender harus mampu bersikap menyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan Sender

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan begitu, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

4. Media Saluran yang Digunakan oleh Sender

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

1. Keterampilan Receiver

Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2. Sikap Receiver

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, receiver bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi receiver.

3. *Pengetahuan Receiver*

Pengetahuan receiver sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat mengerti oleh *receiver*.

4. *Media Saluran Komunikasi*

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

2.1.6 Dimensi Komunikasi

Menurut Romli (2014) membedakan komunikasi menjadi dua dimensi, yakni :

1) Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas adalah informasi berasal dari bawahan keatas. Komunikasi keatas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan dan penetapan sasaran dengan penerapan manajemen berdasarkan tujuan. Bentuk komunikasi ini mempunyai kelemahan karena ada anggota organisasi yang menyampaikan informasi yang tidak benar kepada atasan sehingga dapat menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan. Tetapi, penyampaian informasi yang benar akan dapat memberikan masukan yang sangat berharga bagi para atasan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin organisasi sangat membutuhkan informasi tentang prestasi bagian penjualan, produksi, sumberdaya manusia, dan sebagainya.

Dalam suatu organisasi yang melakukan sistem kepemimpinan demokrasi, para bawahan memberikan masukan dan saran kepada atasannya dalam mengambil keputusan. Para bawahan pada masing-masing departemen memberikan masukan dan saran kepada atasannya melalui garis komando. Komunikasi keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu. Fungsi komunikasi keatas yaitu:

- a) Rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan, dan mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan. Misalnya dapat mengetahui kapan bawahan siap untuk diberi informasi yang berharga dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan. Misalnya memberikan saran yang relevan, serta terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya menjadi supervisor dapat

menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi kebawah.

- b) Menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.
- c) Komunikasi keatas juga dapat, membuat keputusan memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- d) Memberikan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung, membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi, membolehkan bahkan mendorong desas-desus muncul dan memberikan supervisor mengetahuinya.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikais antara individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, komunikasi horizontal sering dilakukan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan. Komunikasi horizontal bersifat koordinatid yaitu mengkoordinasikan tugas-tugas antar kelompok di dalam suatu perusahaan. Dengan demikian antar bagian dalam suatu organisasi saling memberikan informasi dalam mencapai suatu tujuan.

Dalam pelaksanaannya, para manaje dalam suatu perusahaan yang sering melakukan tukar informasi sesama rekan sekerjanya pada bagian yang berbeda

dalam memecahkan masalah. Beberapa tugas pernyataan fungsi komunikasi horizontal diantaranya adalah:

- a) Berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan
- b) Dapat membantu memberikan dukungan kepada rekan karyawan lainnya
- c) Dapat mendamaikan / menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lain.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada perusahaan dan publik. Moehriono (2012:95) Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu perusahaan

Malayu Hasibuan (2003: 63) Kinerja merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi untuk mengaplikasikannya dengan benar, tidaklah mudah. Hal ini disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakter dan memiliki perasaan, watak dan kemauan yang berbeda. Mathis & Jackson 2009 Mendefinisikan Kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang actual ditempa kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja

merupakan kualitas kerja. Mangkuprawira, 2009: 13) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Rivai & Basri (2008) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Priansa (2017) Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Amstrong dan Baron (2016: 62) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Rivai (2013: 604) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang di proyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Effendi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2011: 42) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu ungsi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatuhnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014: 270) Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indrayani (2013: 96) kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dan Umam (2016: 42) Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor kemampuan dan factor motivasi

a) Faktor kemampuan

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Skill) yang berarti pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ 110 sampa dengan 120 apalagi IQ superior dll dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan maka akan lebih mudah dan mencapai kinerja yang maksimal.

b) Faktor motivasi

Motivasi dapat diartikan dengan suatu sikap atau attitude pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaan.ada yang bersikap positif sebaliknya ada juga yang bersikap negative yang biasa disebut dengan pro dan kontra.ini akan mengakibatkan terhadap situasi kerja yang menunjukkan motivasi rendah atau tinggi.

c) Sikap mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal, dengan kondisi mental yang baik maka akan mempengaruhi seseorang untuk mampu memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik.

Menurut (Sugiyono 2000:56) factor factor yang mempengaruhi kinerja ada 7, yakni :

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada hasil yang telah dilaksanakan oleh para karyawan, apabila hasil yang dilaksanakan oleh para karyawan telah sesuai dengan prosedur dan system kerja yang telah di tetapkan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu banyaknya kerja yang telah dilaksanakan atau jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu.

c) Efisiensi kerja

Efisiensi dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan tidak membuang banyak waktu, tenaga dan biaya.

d) Kerjasama

Dalam menjalankan aktivitas kerja nya, karyawan berperan sebagai anggota maupun pemimpin tim kerjasama yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

e) Disiplin

Disiplin merupakan kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku.

f) Loyalitas

Loyalitas artinya kesetiaan, pengabdian, kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga.

g) Latar belakang dan keterampilan

Berdasarkan latar belakang dan keterampilan yang dimiliki, karyawan memiliki pengetahuan serta pemahaman yang baik terhadap pekerjaan serta mau menerapkan dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Maka dari hal ini bahwa dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan hal yang paling penting dalam menunjang kinerja seseorang karyawan dalam pekerjaan.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.2.4 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 90), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

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

2. Kuantitas kerja

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

3. Tanggung jawab

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

4. Kerjasama

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

5. Inisiatif

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

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah, 2013: 42) :

1. Kemampuan kerja

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

2. Tanggung Jawab

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

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

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

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para

karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.2.5 Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1) Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

2. Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut ini :

- 1) Memberikan briefing (penjelasan)
- 2) Memberikan pelatihan

3. Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.2.6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2015) Indikator kinerja karyawan ada 4, yakni :

- 1) Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan
- 2) Kuantitas Kerja, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya
- 3) Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pekerjaan yang telah diselesaikan dengan akurat dan baik oleh karyawan
- 4) Tanggung jawab, tanggung jawab adalah kesadaran seorang karyawan atas kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Robbins 2017: 52) kinerja karyawan memiliki enam indikator

- a. Kualitas (persepsi karyawan terhadap kemampuan, keterampilan)
- b. Kuantitas (jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan)
- c. Ketetapan waktu (tingkat aktivitas yang diselesaikan sesuai waktu)
- d. Efektivitas (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

2.2.7 Dimensi Kinerja

Menurut Sudarmanto (2004: 63) Dimensi kinerja merupakan aspek aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. ukuran ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Menurut (Prawirosentono 2009: 236) Dimensi yang di pergunakan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan adalah :

- a. Pengetahuan atas pekerjaan
- b. Perencanaan dan organisasi
- c. Mutu pekerjaan kualitas atau ketetapan pekerjaan
- d. Produktivitas jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- e. Pengetahuan teknis atau dasar teknis kepraktisan pekerjaan
- f. Kebijakan dan kemampuan menyimpulkan tugas
- g. Komunikasi terhadap orang lain
- h. Kerjasama dengan orang lain

- i. Kehadiran dalam rapat
- j. Manajemen proyek atau kemampuan mengelola proyek
- k. Kepemimpinan atau kemampuan mengarahkan dan membimbing bawahan
- l. Kemampuan memperbaiki diri sendiri menjadi lebih baik

Menurut Mangkunegara (2009: 75) Dimensi Kinerja karyawan terbagi kedalam 3 dimensi yakni :

- a. Kuantitas Kerja, yaitu seberapa lama karyawan dapat mengerjakan tugas atau pekerjaannya.
- b. Kualitas Kerja, yaitu merupakan sejauh mana karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar dan mendapatkan hasil yang baik pula.
- c. Waktu, seberapa lama jumlah target karyawan dalam menjalankan tugasnya seperti waktu yang dihasilkan

2.2.8 Pengukuran Penilaian Kinerja

Setiap organisasi pada dasarnya telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu proses organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat dengan prestasi individual para karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil dari kerjasama antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan, maka tujuan yang diinginkan dari manajer karyawan sangatlah penting.

Menurut Mangkunegara (2009: 42) Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian penyesuaian dan pengendalian

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karena dengan adanya komunikasi maka dapat menjadikan hal yang dapat diinteraksikan secara baik. Komunikasi dari bawah keatas dapat dijadikan sebagai umpan balik terkait dalam kebijakan, aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Sebaliknya jika komunikasi dari atas kebawah juga akan memiliki dampak bagi peningkatan dari kinerja karyawan. Komunikasi yang terjadi dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan komunikasi ini dapat digunakan dan mengembangkan karyawan untuk mengawasi dan mampu bekerja lebih baik dan Efektif dan saling bekerjasama dalam menetapkan tujuan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

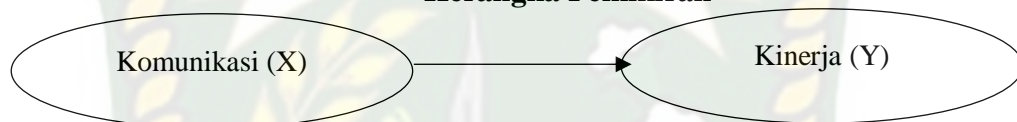
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Desi Permata Sari (2014)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Shafwah royal property (banjar baru)	Komunikasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi linear sederhana	Dari hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Uwais Alqorni (2009)	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP Property (Malang)	komunikasi (X1) lingkungan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi linear berganda	Komunikasi dan Lingkungan kerja antara karyawan dan atasan maupun rekan kerja sudah baik dan efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan
3	Eva Erviana (2013)	Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi wahyu kencana (Surabaya)	beban kerja (X1) komunikasi (X2) kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Variabel beban kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Iqbal Tanjung (2015)	Pengaruh gaya dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt daya cipta property mataram	gaya (X1) komunikasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori antara hubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

faktor factor tersebut yaitu pengaruh komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasibuan 2016

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada latar belakang masalah dan telaah pustaka, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :
“Diduga komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Asta Karya yang bergerak dalam bidang property seperti perumahan dan real estate pada Kota pekanbaru yang beralamat di jalan Manggis no 3, Wonorejo. Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru,Riau 28122.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variabel penelitian sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variable dengan variable lainnya secara berurutan yaitu variable bebas dan variable terikat, kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Variabel bebas (Variabel *independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependent.variabel independent dalam penelitian ini adalah komunikasi (X), Variabel terikat (Variabel *dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dimana kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007: 4). Adapun operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
Komunikasi (X) adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan introgasi (Umam, 2012)	Komunikasi Vertikal	<ul style="list-style-type: none"> • Perintah/arahan • Teguran • Pujian • Petunjuk • Hubungan baik atasan dan bawahan. • Keluhan pendapat 	Ordinal
	Komunikasi horizontal	<ul style="list-style-type: none"> • Interaksi antar bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan • Penyampaian informasi • Saran pemecahan masalah 	Ordinal
Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67)	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian sesuai target • Mampu dalam penyelesaian pekerjaan • Disiplin menyelesaikan intruksi 	Ordinal
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab dalam pekerjaan • Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur • Memiliki tingkat ketelitian dalam bekerja. • Memiliki pengetahuan yang luas 	Ordinal
	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Memaksimalkan waktu pekerjaan • Kehadiran 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Memanfaatkan waktu kerja dengan baik 	
--	--	--	--

3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2004:72). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Asta Karya Pekanbaru yang berjumlah 81 Orang.

b) Sampel

(Sugiyono 2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik Purposive sampling merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel pada kriteria kriteria tertentu.

adapun kriteria yg menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Direktur, Bendahara, Sekretaris, Marketing Supervisor, IT Officer, Logistic, Marketing Property, Pengawas Lapangan, Kepala Marketing, Marketing, Sales, Administrasi, Spg Stand, Kasir, dll. Jumlah yang dijadikan sampel adalah 40 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru mengenai variabel Komunikasi dan Kinerja karyawan.

2) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data penelitian yang diambil dari luar data primer, yaitu dokumentasi, bahan dari internet serta buku dan sumber yang berhubungan dengan penelitian ini.

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. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti bebas dan tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis (Sugiyono, 2014: 140). Wawancara digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru. Variabel dalam kuesioner terdiri dari komunikasi dan kinerja karyawan. Pengukuran variabel menggunakan skala likert (Sugiyono, 2009: 93).

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

KODE	KRITERIA JAWABAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas data dilakukan untuk menguji pertanyaan pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrument dalam pengukuran variable. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri (Imam Ghazali, 2006). Tujuan validitas adalah melihat seberapa cocok item (variabel) yang diukur. Suatu instrument dikatakan valid jika nilai r hasil (indicator berkorelasi/total) $>$ r tabel, artinya instrument yang digunakan menerima data yang valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Uji reliabilitas alat ukur dapat secara eksternal maupun internal. Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Pengujian reliabilitas adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tidak bias (bebas kesalahan) oleh karena itu perlu dipastikan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu dan lintas elemen yang berbeda dalam instrument. Pemeriksaan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil tanggapan responden terhadap kuesioner benar benar stabil saat mengukur suatu gejala atau kejadian semakin tidak stabil alat tersebut saat mengukur suatu gejala. Instrumen yang andal adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan memberikan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alpha (α) untuk masing masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0.60 .

3.6.2 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6.3 Uji Hipotesis Data

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier sederhana, Yang digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel terikat terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat yang menggunakan aplikasi *statical product and services solution (SPSS) Versi 20*. Yang di formulasikan dalam bentuk persamaan sebagai

berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Komunikasi

E = Error

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang mempresentasikan persentase variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinan, semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen yang berarti persamaan regresi baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Sugiono, 2012: 262) Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel terikat pada uji hipotesis pertama. Koefisien determinasi dilihat dari nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui sejauh mana variabel independen.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebaas dapat memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan

variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011)

c) Uji-t Parsial

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen dalam menjelaskan variasi yang berbeda dalam variabel independen. Jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan). Sedangkan jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien regresi yang signifikan) (ghozali, 2011).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : apabila signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Asta Karya Pekanbaru

PT. Asta Karya merupakan salah satu perusahaan developer yang bergerak di bidang property dan perumahan yang terbesar di kota pekanbaru. Perusahaan ini didirikan tepatnya pada tanggal 2 agustus tahun 2005, dan hingga saat ini PT. Asta Karya telah berdiri selama 17 tahun lamanya. Perusahaan ini di dirikan dengan dasar hukum akte notaris H. Darmansyah S.H di kota pekanbaru provinsi riau. PT Asta karya berlokasi di jalan Manggis no 3, Wonorejo kecamatan marpoyan damai kota pekanbaru, Riau. 28122.

Di dirikan pertama kali oleh bapak Amran tambil yang juga menjabat sebagai direktur utama di perusahaan ini. Bapak Amran tambil menceritakan bahwa mendirikan perusahaan ini banyak halangan serta rintangan yang terjadi. Namun melalui kerja keras keluarga serta dukungan karyawan saat itu PT Asta Karya mampu melewati tantangan di masa masa sulit tersebut.

Bapak amran tambil memulai perusahaan ini dengan hanya memiliki modal Rp.12.000.000 dari hasil penjualan mobil Toyota miliknya. Dalam perjalanan awal membuka usaha ia hanya di mengembangkan lahan orang yang dipercayakan kepadanya. Keuntungan yang ia dapat dari penjualan dll, ia putarkan untuk menjalankan usaha secara mandiri.

PT. Asta karya telah banyak menyelesaikan pembangunan di kota pekanbaru, Kampar, pelalawan dll. Saat ini kepemimpinan PT. Asta karya di

pegang oleh putra pertama dari bapak amran tamba yakni, bapak Febriandy Asta yang menjabat sebagai direktur namun tetap dibawah naungan bapak amran tamba.

4.2 Visi dan Misi

1. Visi

“Menjadi perusahaan terkemuka di bidang real estate di pekanbaru yang mengutamakan inovasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia.”

2. Misi

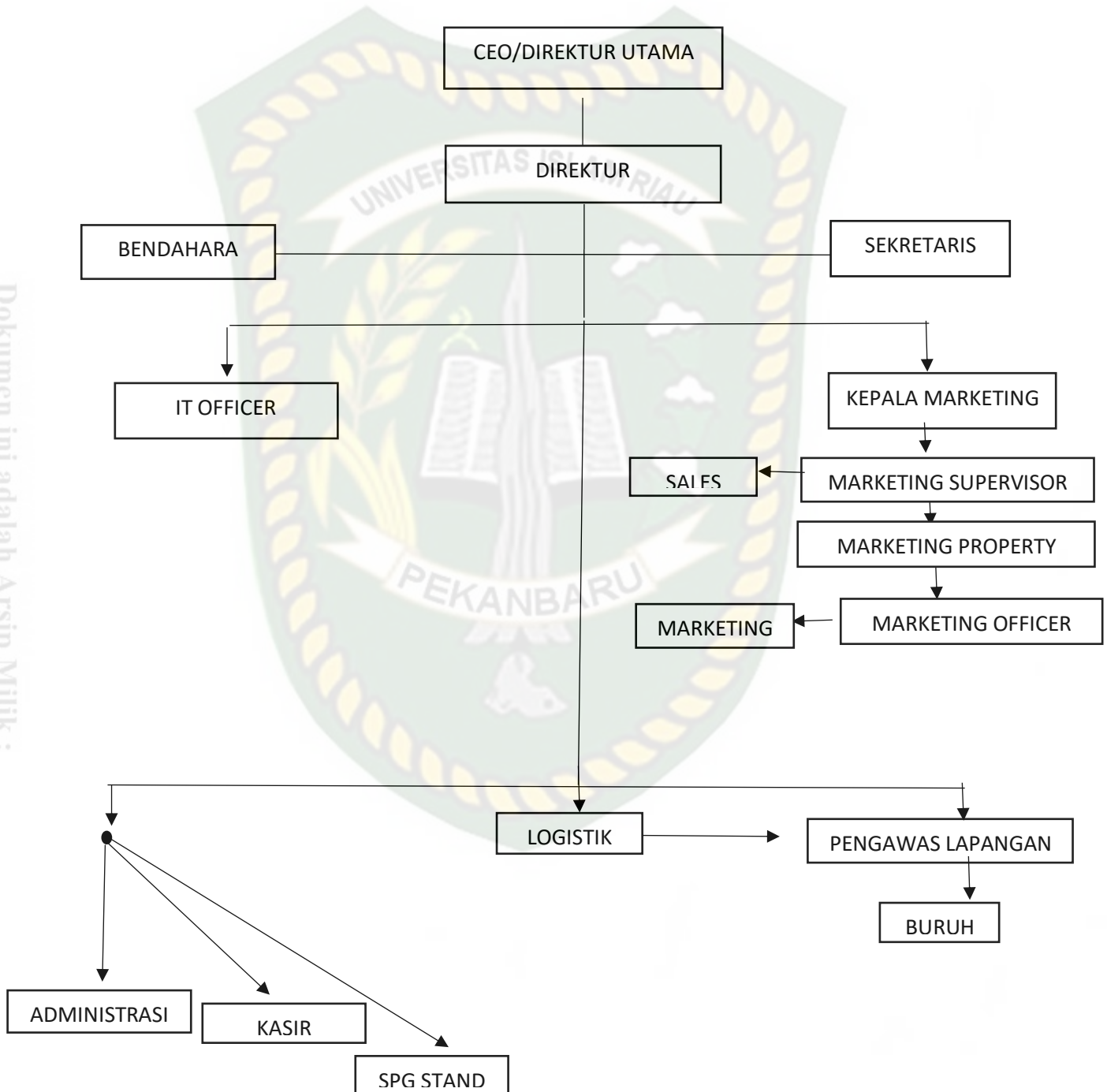
“Untuk mewujudkan pembangunan yang inovatif yang memberikan nilai lebih bagi masyarakat, mengembangkan produk realti dan property bagi konsumen, menjalin kemitraan strategis dengan mitra kerja”

1. Melaksanakan pembangunan dan pengelolaan property dan realty dengan tata kelola yang baik dan benar.
2. Menjadi perusahaan pengembang yang mampu memberikan nilai kepada stakeholder
3. Mendukung program pemerintah dalam rangka ketersediaan perumahan bagi masyarakat.
4. Membangun sumber daya manusia yang berkompeten dan berintegritas.
5. Membangun manajemen perusahaan yang professional dalam mengelola perumahan.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT.Asta Karya Pekanbaru



4.4 Tugas dan Wewenang Karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru

1. Direktur

Direktur ialah yang mana dalam perusahaan merupakan pimpinan dari perusahaan itu sendiri.

2. Sekretaris

- a) Melakukan pencatatan administrasi.
- b) Menyampaikan laporan kepada direktur.
- c) Memastikan persyaratan hukum tentang akad perumahan.
- d) Menyampaikan pesan dari direktur.
- e) Mengatur aktivitas perusahaan.

3. Bendahara

- a) Menyusun rencana anggaran.
- b) Mengatur dan mengelola bukti transaksi.
- c) Menyusun laporan dan pembukuan keuangan.
- d) Mendatangi bukti pengeluaran dan penerimaan uang masuk.
- e) Menyimpan uang milik perusahaan.
- f) Mengatur dan mengorganisasikan seluruh aktivitas yang berkaitan dengan keuangan.
- g) Mengeluarkan uang sesuai dengan kebutuhan dan telah disetujui oleh direktur.

4. IT Officer

- a) Membantu karyawan lain dalam mengatasi permasalahan IT/Networking.
- b) Membuat program yang dibutuhkan perusahaan dalam bussines analyst.

- c) Mengelola server perusahaan dan menjaga keamanan system.

5. Kepala Marketing

- a) Mengkoordinasikan semua kegiatan marketing dalam perusahaan
- b) Memonitor pertumbuhan perusahaan

6. Marketing Supervisor

- a) Membantu perusahaan mengembangkan dan menerapkan strategi untuk mempromosikan perumahan.
- b) Mengadakan siaran media secara berkala untuk meningkatkan penjualan perumahan.

7. Marketing Property

- a) Melakukan penjualan property.
- b) Membina relasi yang baik dengan pihak bank.
- c) Siap tinggal di proyek manapun yang ditugaskan oleh kepala marketing.
- d) Mengikuti pameran pameran property.
- e) Membantu konsumen melengkapi administrasi pemesan.

8. Marketing Officer

- a) Melakukan evaluasi terhadap keluhan klien dalam bidang perumahan.
- b) Menjalin hubungan baik dengan perusahaan lain yang bersangkutan dengan perumahan.
- c) Bertanggung jawab atas aktivitas dalam perusahaan yang berkaitan dengan mengkomunikasikan nilai bagi klien.

9. Sales

- a) Melayani setiap permintaan klien mulai dari desain,dll.

- b) Membantu menjualkan perumahan yang di kembangkan oleh perusahaan.

10. Marketing

- a) Bertugas mengantarkan calon pembeli ke lokasi property yang di inginkan.
- b) Melakukan kerja sama dengan pihak notaris.

11. Logistic

- a) Melakukan pendataan dan pencatatan barang/material.
- b) Menyalurkan material proyek kepada pengawas lapangan.
- c) Melakukan pembelian atau pemesanan matrial yang kurang.

12. Pengawas Lapangan

- a) Bertugas mengkoordinir segala tentang pembangunan.
- b) Bertugas untuk mengecek ketersediaan bahan material di lokasi pembangunan.
- c) Melihat progress pembangunan proyek.
- d) Mengkoordinasikan para buruh.

13. Kasir

- a) Bertugas sebagai menerima uang dari penjualan perumahan dan membayar keperluan perusahaan atas izin bendahara.

14. Administrasi

- a) Mengisi data penjualan untuk proses akad.
- b) Melakukan aktivitas pembukuan dasar.
- c) Memelihara dan menata perlengkapan kantor.
- d) Mencatat data pembeli

15. Spg

- a) Menjaga stand.
- b) Mendeskripsikan tentang keunggulan unit perumahan.
- c) Mempromosikan perumahan.

16. Buruh

- a) Membuat unit permintaan perumahan



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden yaitu gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data maupun informasi yang diperoleh terkait dengan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Asta karya pekanbaru. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia pendidikan terakhir dan masa kerja yang diolah menggunakan SPSS dapat diuraikan sebagai berikut :

5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat perbandingan responden yang berjenis kelamin laki laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase %
1.	Laki-Laki	17	42,5%
2.	Perempuan	23	57,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa total responden yang merupakan karyawan pada PT. Asta karya adalah 40 orang. Jumlah responden laki-laki 17 orang atau sebesar (42,5%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar (57,5%). Jadi yang menjadi responden dominan adalah perempuan.

Hal ini dikarenakan bahwa untuk marketing dan penjualan perumahan lebih diutamakan karyawan perempuan dibandingkan laki-laki, hal ini di artikan bahwa perempuan lebih maksimal dalam memasarkan perumahan dengan baik dan Efektif dibandingkan laki-laki.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu penilaian dari penelitian yang dinilai untuk menunjukkan dan mengevaluasi sejauh mana usia karyawan yang bekerja perusahaan ini, dengan menilai usia mereka maka peneliti dapat melihat seberapa besar kinerja karyawan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase %
1	20-25	12	30%
2	26-30	18	45%
3	31-35	6	15%
4	36-40	4	10%
5	41-50	0	0%
6	Diatas 50> Tahun	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data,primer 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 40 orang responden. Dari tabel berikut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 12 orang atau (30%). Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 18 orang atau (45%) Karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 6 orang atau (15%) Karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 4 orang (10%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT.Asta karya ialah berusia 26-30 Tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini lebih muda dan lebih aktif dengan tingkat usianya tersebut sehingga mereka maksimal untuk bekerja.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu penilaian untuk menunjukkan bahwa dari pendidikan manakah yang bekerja pada perusahaan ini, Agar mampu menghadapi segala pekerjaan dengan baik dan efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase%
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	10	25%
4	D3/S1	30	75%
5	Pasca Sarjana	0	0%
	JUMLAH	40	100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas berdasarkan pendidikan sebanyak 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 10 orang atau (25%). Dan dari pendidikan d3 dan S1 sebanyak 30 orang (75%)

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT.Asta karya adalah berpendidikan D3 dan S1. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan lebih memilih dan memprioritaskan karyawan dengan Pendidikan yang

cukup dan memadai agar mampu memahami pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

5.1.4 Identitas responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah masa kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan lamanya waktu ia bekerja dengan baik. Masa kerja adalah seberapa lama pengalaman karyawan dalam bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase%
1	1-5	16	40%
2	6-10	14	35%
3	Diatas 10 tahun	10	25%
	JUMLAH	40	100%

Sumber : Data primer,2022.

Dari tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan massa kerja adalah 37 orang. Ada 16 karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun atau (40%). Ada 14 karyawan dengan massa kerja 6-10 tahun atau (35%).Ada 10 karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun atau (25%), Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini adalah 6-10 tahun massa kerja. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dnegan masa kerja 6-10 tahun diharuskan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pemahaman yang tinggi dalam pekerjaannya karena pengalaman kerjanya yang cukup lama.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas data

dilakukan untuk menguji pertanyaan pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrument dalam pengukuran variable. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri (Imam Ghozali, 2006).

Menurut Sugiono (2011), Uji validitas merupakan ketetapan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sesuai dengan fungsinya dengan menunjukkan keakuratan dan ketelitian alat ukur yang digunakan untuk mendeskripsikan lebih lanjut hasil penelitian. Uji validasi digunakan untuk mengetahui kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian sehingga diperoleh data yang valid. Uji validasi digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Untuk instrument yang valid, artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut harus valid. Dalam penelitian ini, r -tabel dalam penelitian ini diketahui dengan rumus $DF=N-1=40-1=39$ ialah 0.308 . Untuk melihat uji validasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Uji validitas data

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi (X)	0,476	0,308	Valid
	0,309	0,308	Valid
	0,613	0,308	Valid
	0,757	0,308	Valid
	0,778	0,308	Valid
	0,778	0,308	Valid
	0,752	0,308	Valid
	0,639	0,308	Valid
	0,373	0,308	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,337	0,308	Valid
	0,793	0,308	Valid

	0,610	0,308	Valid
	0,721	0,308	Valid
	0,338	0,308	Valid
	0,574	0,308	Valid
	0,737	0,308	Valid
	0,367	0,308	Valid
	0,386	0,308	Valid
	0,379	0,308	Valid

Sumber: Output SPSS 22, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini merupakan uji validitas variabel komunikasi (X) dan Kinerja karyawan (Y) yang diketahui memiliki nilai r-tabel sebesar 0,308. Suatu indikator dinyatakan valid jika korelasi person lebih besar dari nilai r-tabel. Dengan demikian dapat diartikan bahwa keseluruhan 9 indikator variabel komunikasi dan 10 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan dapat dilanjutkan melalui penelitian lebih lanjut.

5.2.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas menentukan konsistensi meter, apakah meteran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten ketika pengukuran diulang. Menurut Ghazali (2012: 64) suatu instrument dikatakan reliable jika terdapat kesamaan data pada titik waktu yang berbeda. Uji reliabilitas adalah tes yang digunakan peneliti untuk mengetahui apakah kuesioner yang dikumpulkan peneliti reliable atau tidak. Kuesioner dianggap reliable jika diukur Kembali maka memberikan hasil yang sama dan konsistensi hasil tes reliable. Hasil uji reliabilitas pada variabel ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronch's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X)	0,732	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,674	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan dari tabel diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas komunikasi (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha yaitu ($0,732 > 0,60$). Begitu juga dengan reliabilitas kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,674 > 0,60$) Artinya semua keseluruhan item pada variabel komunikasi dan kinerja karyawan dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.2.3 Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variable bebas,yaitu komunikasi (x) dan dengan satu variable terikat yaitu Kinerja karyawan (y).

5.3 Analisis deskriptif variabel komunikasi

Komunikasi adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap manusia. Sebagai makhluk social, manusia dikodratkan untuk berinteraksi dengan manusia lainnya dengan berkomunikasi. Komunikasi berasal dari bahasa latin communication yang bersumber dari kata communis yang berarti sama, dalam arti kata sama makna. Communication yang berarti memberitahu atau bertukar pikiran tentang pengetahuan, informasi atau pengalaman seseorang.

Sedangkan menurut Wibowo (2013) komunikasi merupakan aktifitas menyampaikan apa yang ada dipikirkan, konsep yang kita miliki dan keinginan yang ingin kita sampaikan, atau sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk memperoleh apa yang kita inginkan.

5.3.1 Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertical merupakan proses penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan atau dari bawahan kepada atasan secara timbal balik.

Komunikasi vertical adalah komunikasi dari atas kebawah, adalah komunikasi dari pimpinan secara timbal balik. dalam komunikasi vertical pimpinan memberikan instruksi, penjelasan, dan lain lain kepada bawahan nya. dalam pada itu bawahan nya memberikakn laporan, saran, pengaduan dan segalanya kepada pimpinan (1993:158).

Dari pendapat diatas jelas bahwa komunikasi vertical yaitu komunikasi yang terjadi dua arah antara pimpinan dan bawahan secara timbal balik dalam suatu organisasi dengan menggunakan lambing lambing yang bermakna dalam rangka mencapai tujuan dalam organisasi. komunikasi dilakukan secara timbal balik dalam suatu organisasi karena bila komunikasi hanya dilakukan satu arah saja maka roda komunikasi tidak akan berjalan sesuai tugas antara pimpinan dan bawahan. Indicator komunikasi vertical ada enam yakni perintah, hubungan antara bawahan dan atasan, lalu keluhan pendapat.

1. Memahami Perintah/Arahan Dan Melakukan Tindakan Sesuai Dengan Perintah Yang Dikomunikasikan Oleh Pimpinan/Atasan.

Beberapa atasan sering merubah perintah yang mereka tidak sadari sendiri dengan apa yang sebelumnya mereka perintahkan. hal ini dapat mengakibatkan kesalahan tugas yang dilakukan oleh karyawan memahami perintah dan melakukan tindakan sesuai perintah yang dikomunikasikan oleh atasan sangat diperlukan agar tidak berkurangnya performa pada kinerja para karyawan.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Memahami
Perintah/Arahan Dan Melakukan Tindakan Sesuai Dengan Perintah
Yang Dikomunikasikan Oleh Pimpinan/Atasan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	18	45
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	3	7,5
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memahami arahan dan melakukan tindakan sesuai perintah dilakukan secara cermat yang berjumlah 40 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45%, Karyawan yang menjawab setuju 14 Orang atau 35% Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 12,5% dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 Atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan memahami atau dapat dimengerti.

2. Diberi Teguran Oleh Atasan Atas Kesalahan Atau Kelalaian Kerja Yang Dilakukan.

Beberapa atasan seringkali memberikan teguran jika para karyawan melakukan kesalahan atau kelalaian dalam sebuah pekerjaan,memberi teguran wajib diberikan sehingga para karyawan sadar dalam kelalaian kerja yang mereka lakukan teguran dilakukan untuk memperingatkan seseorang agar sadar apa yang telah dilakukannya

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Saya Diberikan Teguran Oleh
Atasan Atas Kesalahan Atau Kelalaian Kerja Yang Dilakukan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	15	37,5
2	Setuju	12	30
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	6	15
5	Sangat tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya diberikan teguran oleh atasan atas kesalahan atau kelalaian kerja yang saya lakukan dilakukan dengan jumlah 40 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 atau 37,5% .Karyawan yang menjawab setuju 12 orang atau 30%, Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 17,5% .dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang Atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima teguran apabila mereka melakukan kelalaian kerja.

3. Atasan Selalu Memberikan Pujian Apabila Ada Karyawan Pada PT.Asta Karya Yang Menjalankan Tugasnya Dengan Bai

Atasan harus piawai dalam menggunakan beragam teknik kepemimpinan dengan tepat, memberikan pujian adalah salah satunya,dengan memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan pekerjaanya dengan baik tersebut mampu membangkitkan kepercayaan dan penghargaan diri karyawan yang berdampak pada kinerjanya.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Selalu Memberikan Pujian Apabila Ada Karyawan Pada PT.Asta Karya Yang Menjalankan Tugasnya Dengan Baik

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	10	25
2	Setuju	23	57,5
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 atau 25%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 57,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 Atau 0

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa atasan PT.Asta karya selalu memberikan pujian kepada karyawannya.

4. Saya Diberikan Petunjuk Oleh Atasan Atas Pekerjaan Yang Saya Kerjakan

Setiap karyawan memiliki tugas yang berbeda beda dalam melakukan pekerjaan nya, maka atasan harus memberikan petunjuk atau job description. Job description merupakan petunjuk dan gambaran jelas dalam sebuah pekerjaan. Dengan kata lain petunjuk yang diberikan tidak melenceng kepada

karyawan. Dengan memberikan sebuah petunjuk yang jelas kepada setiap karyawan maka akan memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai Saya diberikan petunjuk oleh atasan atas pekerjaan yang saya kerjakan.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	12,5
2	Setuju	20	50
3	Cukup Setuju	12	30
4	Tidak Setuju	3	7,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai Saya diberikan petunjuk oleh atasan atas pekerjaan yang saya kerjakan. berjumlah 40 orang responden. Dari tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju. Hal ini dikarenakan bahwa atasan PT. Asta karya memberikan petunjuk kepada karyawannya atas pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan karyawan sangat terstruktur.

5. Komunikasi Yang Terjadi Saat Ini Mampu Menciptakan Hubungan Yang Baik Antar Atasan Dan Bawahan

Memiliki hubungan komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan secara efektif dapat meningkatkan kadar hubungan interpersonal,seringkali jika seseorang memiliki persepsi yang sama,kesamaan karakter dengan sendiri nya hubungan akan terjalin dengan baik. Hubungan yang baik dengan interaksi yang sudah mampu memaksimalkan hasil kerja dapat menjaga hubungan yang baik. Agar keseimbangan dari hubungan antar pekerja itu baik maka harus memiliki proses dan interaksi yang baik

Tabel.5.11
Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Yang Terjadi Saat Ini Mampu Menciptakan Hubungan Yang Baik Antar Atasan Dan Bawahan

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	7	17,5
2	Setuju	24	60
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
5	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar atasan dan bawahan berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 17,5% Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 60% Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 17,5% .Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 Atau 5%.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju. Hubungan yang baik antar atasan dan bawahan mampu menjalin komunikasi yang baik pula dalam pekerjaan.

6. Saya Diberikan Kebebasan Untuk Untuk Menyampaikan Pendapat Terkait Pekerjaan.

Memberikan kebebasan karyawan untuk menyampaikan pendapat terkait pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk atasan. Karena atasan dapat mendengarkan dari berbagai macam pendapat karyawan mengenai hal yang mereka kerjakan, entah itu pendapat tentang masalah dalam pekerjaan, maupun tentang pendapat dari suatu saran.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Saya Diberikan Kebebasan Untuk Untuk Menyampaikan Pendapat Terkait Pekerjaan.

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	11	27,5
2	Setuju	23	57,5
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya diberikan kebebasan untuk untuk menyampaikan pendapat terkait pekerjaan berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 57,5% .Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 atau 10 %.Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 Atau 5%.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju. memberikan kebebasan berpendapat sangat lah penting untuk karyawan, karena kebebasan berpendapat merupakan salah satu alat untuk komunikasi bagi atasan kepada karyawan nya.

5.3.2 Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal menurut nathania (2014) adalah aliran komunikasi yang menunjukkan adanya pertukaran informasi kesamping, yaitu mengalir sesuai dengan prinsip fungsional diantara orang orang yang sama didalam suatu organisasi.

(Muh armi) komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang orang yang sama tingkat otoritas nya didalam organisasi. Ketika komunikasi terjadi diantara anggota kelompok, komunikasi horizontal dapat menghemat waktu dan dapat mempermudah koordinasi .

1. Karyawan Mampu Berinteraksi Dengan Sesama Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

Interaksi dengan sesama karyawan merupakan salah satu sarana dari komunikasi menjalin hubungan dan berinteraksi juga diperlukan keluwesan dalam bergaul dan berkomunikasi, selain itu juga harus bisa menyesuaikan diri dimanapun lingkup interaksi berada. Kemampuan dalam berhubungan dan berinteraksi juga menjadi salah satu factor yang sangat berpengaruh bagi setiap karyawan. akan tetapi dalam hal hubungan interaksi sering kali berbenturan dengan tipikal yang dimiliki oleh karyawan, seperti pendiam, jutek, ramah dan lain lain.

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu ber Interaksi
dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	12,5
2	Setuju	26	65
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Karyawan mampu berinteraksi dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 12,5% Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 65%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 atau 12,5%.Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang Atau 10%.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju.interaksi dengan sesame karyawan diperlukan agar berlangsungnya komunikasi yang baik.

2. Mampu Menyampaikan Informasi Dengan Baik Antar Sesama Karyawan Maupun Kepada Atasan.

Menyampaikan informasi ialah salah satu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan wawasan yang dimiliki dan dirasa penting bagi orang lain.dalam menyampaikan informasi seseorang tidak hanya menulis tetapi dapat melakukan usaha lain untuk menyampaikan sebuah informasi.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyampaikan Informasi Dengan Baik Antar Sesama Karyawan Maupun Kepada Atasan

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	8	20
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	12	30
4	Tidak Setuju	6	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Karyawan mampu ber Interaksi dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 35%.Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang Atau 15%.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju.karyawan mampu memberikan informasi dengan baik sesama karyawan.

3. Antar karyawan mampu memberikan saran dalam pemecahan suatu masalah.

Pemecahan masalah sering kali dikaitkan dengan memberikan sebuah solusi atas suatu permasalahan yang sebelumnya sudah disampaikan.pemecahan masalah ini diberikan dengan harapan dapat menjadi jalan keluar atas permasalahan yang diberikan.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Antar Karyawan Mampu
Memberikan Saran Dalam Pemecahan Suatu Masalah.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	4	10
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	15	37,5
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar karyawan mampu memberikan saran dalam pemecahan suatu masalah berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 atau 10%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 atau 42.5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 atau 37,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 Atau 10%

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju.Saran pemecahan masalah termasuk bagian yang penting untuk dari tanggapan atas suatu peristiwa atau kejadian. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa komunikasi yang berjalan di PT. Asta Karya Pekanbaru terlihat lancar serta dilakukan secara efektif.

Berikut ini tabel hasil rekapitulasi tanggapan tanggapan responden berdasarkan variable komunikasi :

Tabel 5.16
Hasil Rekapitulasi 9 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel
Komunikasi (X) Pada PT.Asta Karya Pekanbaru

Variabel komunikasi	Skor jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Komunikasi Vertikal						
Saya dapat memahami perintah atau arahan dan melakukan tindakan yang sesuai yang dikomunikasikan oleh pimpinan/atasan	18	14	5	3	0	167
Bobot nilai	90	56	15	6	0	156
Saya diberi teguran oleh atasan atas kesalahan atau kelalaian kerja yang dilakukan.	15	12	7	6	0	
Bobot nilai	75	48	21	12	0	163
Atasan Selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan baik.	10	23	7	0	0	
Bobot nilai	50	92	21	0	0	
Saya diberi petunjuk oleh atasan atas pekerjaan yang saya kerjakan.	5	20	12	3	0	147
Bobot Nilai	25	80	36	6	0	
Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan baik kepada atasan maupun antar karyawan.	7	24	7	2	0	163
Bobot Nilai	35	96	28	4	0	
Saya diberi kebebasan untuk menyampaikan pendapat terkait pekerjaan	11	23	4	2	0	163
Bobot Nilai	55	92	12	4	0	
Komunikasi Horizontal						
Karyawan mampu berinteraksi dengan baik dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	26	5	4	0	152

Bobot Nilai	25	104	15	8	0	144
Saya mampu menyampaikan informasi dengan baik ke karyawan lainnya.	8	14	12	6	0	
Bobot Nilai	40	56	36	12	0	
Antar karyawan mampu memberikan saran dalam pemecahan suatu masalah.	4	17	15	4	0	141
Bobot Nilai	20	68	45	8	0	
Total Skor						1.396
Skor Tertinggi						167
Skor terendah						141
Kriteria penilaian						Baik

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berapa pada indicator yaitu komunikasi yang dilakukan pada PT. Asta karya pekanbaru adalah memahami perintah atau arahan dan melakukan tindakan sesuai yang dikomunikasikan oleh atasan atau pimpinan dengan skor sebanyak 167. Dan yang paling rendah berapa pada indicator PT. Asta karya dalam komunikasi adalah Antar karyawan mampu memberikan saran dalam pemecahan suatu masalah dengan skor sebanyak 141.

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

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

$$9 \times 5 \times 40 = 1.800$$

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

$$9 \times 1 \times 40 = 360$$

Rata-rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

5

$$: \underline{1.800 - 360}$$

5

: 288

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komunikasi pada karyawan PT.Asta karya pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	: 1.800- 1.512
Baik	: 1.512- 1.224
Cukup baik	: 1.224- 936
Tidak Baik	: 936- 648
Sangat tidak baik	: 648- 360

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komunikasi pada PT. Asta Karya Pekanbaru adalah sebesar 1.396 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 1.512-1.224 termasuk kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru sejalan dan efektif yang bertujuan untuk pelaksanaan kerja dan memberikan kesempatan untuk karyawan dalam berkomunikasi dan menjalankan pekerjaannya dengan baik.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT.Asta Karya Pekanbaru

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Semakin efektif atau semakin efisien kinerja seseorang karyawan, maka nilai kinerja yang dimilikinya pun akan semakin positif.

5.4.1 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan kecepatan masing masing karyawan dalam melakukan pekerjaannya, adapun 3 indikator yang mengukur dimensi pada PT. Asta Karya Pekanbaru sebagai berikut :

1. Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Sesuai Target Dalam Perusahaan

Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dalam perusahaan atau target kerja penting dikemukakan karena setidaknya menjadi prinsip suatu karyawan dalam bekerja. Alasan target kerja itu penting karena mampu membuat pola kerja lebih teratur sehingga pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Sesuai Target Dalam Perusahaan.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	19	47,5
3	Cukup Setuju	9	22,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target dalam perusahaan. berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 atau 0.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju. bagi perusahaan, karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan karyawan sangat diperlukan karena tanpa adanya target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas.

2. **Saya Mampu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.**

Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dilakukan oleh karyawan akan mencapai tujuan yang efektif. dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien juga dapat mempermudah karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	24	60
2	Setuju	8	20
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	0	0
4	Sangat Tidak Setuju	0	0
5	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam perusahaan. berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 60%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 Atau 0

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju.karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar pelaksanaan kerja berjalan dengan semesti nya.

3. Saya Disiplin Dalam Menjalankan Sebuah Instruksi Yang Diberikan.

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati,menghargai,patuh terhadap apa yang diberikan atau yang berlaku.disiplin dalam menjalankan intruksi yang diberikan perusahaan akan mendorong sikap tanggung jawab karyawan tersebut.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Saya Disiplin Dalam Menjalankan Sebuah Instruksi Yang Diberikan.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	18	45
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	0	0
4	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya disiplin dalam menjalankan sebuah instruksi yang diberikan.berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 Atau 0

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Sangat setuju.karyawan mampu disiplin dalam menjalankan sebuah intruksi yang diberikan.

5.4.2 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk tujuan yang efektif dan efisien, ada pun 4 indikator yang mengukur dimensi pada PT. Asta Karya Pekanbaru sebagai berikut :

1. Saya Mampu Bertanggung Jawab Dalam Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

Bertanggung jawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja institusi. tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya, menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan suatu sikap dari tanggung jawab. bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan akan mendapatkan kepercayaan pimpinan.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Bertanggung Jawab Dalam Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	20	50
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	0	0
4	Sangat Tidak Setuju	0	0
5	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya mampu bertanggung jawab dalam dalam menyelesaikan pekerjaan berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 Atau 0.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Sangat setuju .mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Prosedur Yang Diberikan Oleh Perusahaan.

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, baik dalam skala kecil maupun skala besar, dengan ruang lingkup yang luas dan sumber daya manusia dari latar belakang yang beragam, dibutuhkan sebuah acuan efektif untuk menyelaraskan system dalam bekerja sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai., dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh perusahaan dapat melatih kemandirian, menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas, meluruskan kesalahan, serta meningkatkan kinerja perusahaan.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Prosedur Yang Diberikan Oleh Perusahaan.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	9	22,5
2	Setuju	13	32,5
3	Cukup Setuju	15	37,5
4	Tidak Setuju	3	7,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur yang diberikan oleh perusahaan. berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 atau 32,5%. Karyawan yang menjawab cukup

setuju berjumlah 15 orang atau 37,5% Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang Atau 7,5%.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Cukup setuju.

3. Memiliki Tingkat Ketelitian Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan.

Ketelitian sangat penting dalam melakukan pekerjaan, ketelitian pada dasarnya merupakan ketetapan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian menunjukkan gerakan yang memerlukan pengawasan terus menerus. Berkurangnya ketelitian dapat menurunkan kualitas hasil kerja.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Tingkat Ketelitian
Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	12,5
2	Setuju	29	72,5
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya memiliki tingkat ketelitian dalam melakukan suatu pekerjaan. berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 atau 12,5% Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 atau 72,5% Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 atau 15%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 Atau 0.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju. memiliki ketelitian dalam bekerja sangat penting bagi seorang karyawan agar tidak terjadi minus yang diinginkan.

4. Memiliki Pengetahuan Yang Luas Sehingga Dapat Membantu Dalam Suatu Pekerjaan.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diperlukan pengetahuan yang luas, agar mempermudah seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya, pengetahuan dalam bidang apa yang dia kerjakan seperti contoh dalam bidang perumahan. pengetahuan dalam bagaimana cara menghadapi konsumen dll. pengetahuan yang luas sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Pengetahuan Yang Luas Sehingga Dapat Membantu Saya Dalam Suatu Pekerjaan.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	7	17,5
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	19	47,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu saya dalam suatu pekerjaan. berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 atau 17,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 atau 35% Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 atau 47,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 Atau

0. Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Cukup setuju

5.4.3 Waktu

Waktu adalah hal yang penting bagi seluruh karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. adapun 3 indikator yang mengukur dimensi PT. Asta Karya Pekanbaru adalah :

1. Saya Dapat Memaksimalkan Setiap Waktu Dalam Pekerjaan.

Memaksimalkan waktu pekerjaan ialah sesuatu aktifitas seorang karyawan dalam bekerja agar lebih lebih memanfaatkan setiap waktu yang ada agar dapat tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Memaksimalkan Setiap Waktu Dalam Pekerjaan.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	12	30
2	Setuju	25	62,5
3	Cukup Setuju	3	7,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Saya dapat memaksimalkan setiap waktu dalam pekerjaan. berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 atau 62,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 atau 7,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 Atau 0

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju

2. Saya Masuk Dan Pulang Kerja Dengan Tepat Waktu.

Masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu ialah suatu hal yang mana menjadi rutinitas setiap hari dalam pekerjaan,dalam hal ini bagaimana seorang karyawan haruslah disiplin dalam hal masuk serta pulang kerja tepat waktu.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Saya Masuk Dan Pulang Kerja Dengan Tepat Waktu.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	6	15
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	12	30
4	Tidak Setuju	5	12,5
5	Sangat Tidak Setuju	3	7,5
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Saya masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu.berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 15 %. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 35%.Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 30%.Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 Atau 12,5%. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 7,5%.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah Setuju.

3. Saya Dapat Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Baik.

Memanfaatkan waktu dengan baik berdampak bagi semua pekerjaan dan aktifitas dapat selesai tepat waktu dan berjalan dengan lancar. manajemen waktu merupakan soft skill yang sangat berguna bagi karyawan, dengan memanfaatkan waktu juga dapat membantu kita dalam mengelola pekerjaan yang lebih terarah

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Baik.

NO	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	8	20
2	Setuju	13	32,5
3	Cukup Setuju	12	30
4	Tidak Setuju	7	17,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik. berjumlah 40 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 atau 20% Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 atau 32,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 atau 30%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 Atau 17,5%

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju.

Berikut ini table hasil rekapitulasi 10 tanggapan responden mengenai variable kinerja karyawan :

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja
Karyawan (Y) pada PT.Asta Karya Pekanbaru.

Variabel Kinerja Karyawan	Skor					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target dalam perusahaan.	12	19	9	0	0	163
Bobot Nilai	60	76	27	0	0	
Saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	24	8	8	0	0	176
Bobot Nilai	120	32	24	0	0	
Saya disiplin dalam menjalankan sebuah intruksi yang diberikan.	18	14	8	0	0	170
Bobot Nilai	90	56	24	0	0	
Kualitas						174
Saya mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	20	14	6	0	0	
Bobot Nilai	100	56	18	0	0	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan oleh perusahaan	9	13	15	3	0	148
Bobot Nilai	45	52	45	6	0	
Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melakukan suatu pekerjaan.	5	29	6	0	0	159
Bobot Nilai	25	116	18	0	0	
Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu saya dalam suatu pekerjaan.	7	14	19	0	0	148

Bobot Nilai	35	56	57	0	0	
Waktu						
Saya dapat memaksimalkan setiap waktu dalam pekerjaan.	12	25	3	0	0	169
Bobot Nilai	60	100	9	0	0	
Saya masuk dan pulang kerja tepat waktu.	6	14	12	5	3	135
Bobot Nilai	30	56	36	10	3	
Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.	8	13	12	7	0	142
Bobot Nilai	40	52	36	14	0	
Total Skor						1.584
Skor tertinggi						176
Skor terendah						135
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber : Data olahan,2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu kinerja karyawan yang dilakukan karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan skor 176. Dan yang paling rendah berada pada indicator waktu Kinerja karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru yakni Saya masuk dan pulang kerja tepat waktu dengan skor sebanyak 135.

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

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

$$10 \times 5 \times 40 = 2.000$$

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

$$10 \times 1 \times 40 = 400$$

Rata-Rata : Skor maksimal – Skor Minimal :

$$\frac{5}{2.000 - 400} :$$

$$\frac{5}{320}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Kinerja Karyawan pada PT.

Asta Karya Pekanbaru dapat ditentukan di bawah ini :

Sangat baik	: 2.000 – 1.680
Baik	: 1.680- 1.360
Cukup baik	:1.360- 1.040
Tidak baik	: 1.040- 720
Sangat Tidak baik	: 720- 400

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru sebesar 1.584. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.680– 1.360 yang termasuk kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik dengan memberikan kesempatan untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5.5 Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru.

5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja

Karyawan. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.28
Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,789	6,985		,113	,911
Komunikasi	,843	,133	,716	6,325	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = A + bX + e$$

$$Y = 0,789 + 0,843 X + e$$

Kesimpulannya

X : Komunikasi

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b: Koefisien regresi antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta dari variabel (Y) sebesar 0,789 artinya jika variabel komunikasi satuan nilai nya adalah (0), maka kinerja karyawan akan tetap

berada pada 0,789. Artinya PT. Asta Karya tidak melaksanakan komunikasi dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan maka Kinerja karyawan akan tetap pada 0,789 atau 7,89%

- b) Koefisien regresi dari variabel Komunikasi. jika satuan nilai dari komunikasi memiliki coefficient (b_1) = 0,843. Hal ini berarti setiap ada komunikasi yang dilakukan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat 84,3%

5.5.2 Koefisien Determinasi (R²)

Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependent pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besaran nilainya (Adjusted R²) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas

Tabel 5.29
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,500	5,107

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas ialah koefisien determinasi (R^a) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat R=0,716^a. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asta karya Pekanbaru yaitu sebesar 0,513 atau 51,3%.

Adapun hubungan yang adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data di atas diketahui bahwa besarnya R square 0,513. Hal

ini berarti 51,3% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 51,3\% = 48,7\%$) dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi atau budaya organisasi.

5.5.3 Uji T Parsial

Uji T Parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value). Jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan komunikasi dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.30
Uji T Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,789	6,985		,113	,911
Komunikasi	,843	,133	,716	6,325	,000

A. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil diatas dilihat bahwa pada nilai t-hitung untuk variabel self efficacy (X1) = memiliki nilai t hitung 6,325> dan T tabel 1,685 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 yang mana dengan nilai (6,325 >1,665). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil diatas dilihat bahwa pada nilai t-hitung untuk variabel self efficacy (X1) = memiliki nilai t hitung 6,325> dan T tabel 1,685 dengan nilai signifikansi 0,05 yang mana dengan nilai (6,325 >1,665). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Asta Karya Pekanbaru,Dengan melihat komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Asta Karya,maka akan dilihat juga Kinerja para karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji t parsial, menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru. besarnya kontribusi komunikasi terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 0,513% atau 51,3% yang berpengaruh kuat.

Skor persentase tertinggi pada komunikasi berada pada indikator Komunikasi Vertikal yakni Perintah/arahan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Asta Karya Pekanbaru dapat memahami perintah/arahan sesuai yang dikomunikasikan oleh pimpinan atau atasan mereka.

Skor persentase terendah pada komunikasi berada pada indikator Komunikasi horizontal yakni saran pemecahan masalah, hal ini dikarenakan antar karyawan kurang mampu memberikan saran dalam pemecahan suatu masalah dikarenakan kurangnya komunikasi antar karyawan, sehingga sedikit tidak efektif.

Skor persentase tertinggi pada kinerja karyawan berada pada indikator Kualitas yakni bertanggung jawab. hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Skor persentase terendah pada kinerja karyawan berada pada indikator waktu yakni masuk dan pulang kerja tepat waktu. Hal ini dikarenakan menurut karyawan jam pulang kadang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan oleh perusahaan sehingga kebijakannya kurang efektif.

PT. Asta karya Pekanbaru memiliki komunikasi yang baik antar karyawan maupun kepada atasan sehingga kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat dinilai

baik pula dan tujuan dari komunikasi yang dilakukan agar terjalin nya kerja sama yang baik.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asta Karya Pekanbaru.
Dikatakan positif dan signifikan karena dari hasil uji T parsial nya. Dimana nilai T hitung nya lebih besar daripada nilai T tabel,serta dapat dikatakan positif dan signifikan apabila komunikasi yang terjadi pada perusahaan itu cukup baik atau baik maka kinerja karyawan akan baik.
2. Nilai R square dalam penelitian ini sebesar 51,3% yang artinya komunikasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT.Asta Karya Pekanbaru Karena berhasil mendominasi setengah nya.dan sisa nya dapat dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.
3. Skor persentase tertinggi pada variabel komunikasi berada pada indikator komunikasi vertical yakni dapat memahami perintah/arahan dan melakukan tindakan sesuai dengan yang dikomunikasikan oleh pimpinan
4. Skor persentase terendah pada variabel komunikasi berada pada indikator Komunikasi horizontal yakni antar karyawan mampu dalam memberikan saran pemecahan masalah.

5. Skor persentase tertinggi pada variabel Kinerja karyawan berada pada indikator Kualitas yakni mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Skor persentase terendah pada variabel kinerja karyawan berada pada indikator waktu, yakni masuk dan pulang kerja tepat waktu.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka adapun saran-saran oleh peneliti dapat dilihat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan dapat diharapkan untuk melakukan komunikasi dengan baik namun sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga terjadinya kinerja yang efektif.
2. Bagi karyawan diharapkan untuk mengevaluasi lebih detail dan mendalam tentang pemecahan suatu masalah agar dapat diselesaikan dengan saran yang baik.
3. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus dibenahi dalam pelaksanaan komunikasi dan kinerja karyawan.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai variabel lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah.2015.Pengantar Manajemen.Jakarta:Mitra Wacana Media.
- Amstrong,M dan Baron.2016.Manajemen Kinerja.Cetakan Ketujuh,Jakarta.
- Cangara hafied,2014.Pengantar Ilmu Komunikasi.Jakarta.PT.Raja grafindo.
- C.shanoon dan weaver 2014.The Mathematical Theory of Communication.Beverly Hills.
- Colquiet lepine Wesson,2011.Organizational Behavior.MC.Grawhill.
- Dessler, Gary. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.
- Desi Permata Sari,2014.Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.shafwah Royal Property.Banjar Baru.
- Donni juni priansa,2014.Perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia.
- Effendy, 2012. Kinerja dan Pelaksanaannya. Bandung: Alfabeta.
- Eva Erviana,2013.Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bumi wahyu Kencana.Surabaya.
- Ghozali, Imam, 2012, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progress SPSS, Cetakan Keempat, BP Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Andi.
- Gunarsa, 2013. Motivasi dalam Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, 2013, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPEE.
- Handoko,T Hani,2013.Manajemen.Edisi kedua.Yogyakarta.
- Hambali,2016.Manajemen sumber daya manusia.Jakarta.
- Husaini Usman,2008.Komunikasi.Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Handoko, 2014, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2012, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ke enam, Jakarta: Bumi Aksara.

- Iqbal Tanjung,2015.Pengaruh Gaya dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Daya Cipta Property.Mataram
- Juliansyah noor,2013.Penelitian Ilmu Manajemen,Cetakan ke1.Jakarta.
- Kartini, Kartono, 2012. Penyelesaian Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kreitner dan Kinicki, 2013. Perilaku Organisasi: Konsep, Skill dan Praktik Terbaik. Bisnis dan Ekonomi
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Martoyo, Susilo, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFEE
- Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Rapika Aditama
- Mangkunegara,2004.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,2017.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,2011.Manajemen Sumber Daya Perusahaan.PT.Remaja Rosda Karya.Bandung.
- Mangkunegara,Umam,2016.Manajemen Sumber Daya Perusahaan.PT.Remaja Rosda Karya.Bandung.
- Mangkunegara,2015.Sumber Daya Manusia Perusahaan,Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara,2013.Manajemen Sumber Daya Manusia.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira,2009.Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia.,Cetakan Kedua.Bogor : IPB Press.
- Malayu Hasibuan,2003.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Bumi Aksara. Raja Grafindo Persada

Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia :

Buku dua. Salemba Empat : Jakarta.

Moehriono, 2012. Pengukuran Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta

Marwansyah, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Mathis, R and Jackson, 2013, Human Resources Development (Track series/ Terjemahan), Jakarta: Prestasi Pustaka

Muchdarsyah, Sinungan, 2012. Dasar-Dasar Teknik Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara

Nawawi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press

Nitisemito, Alex, 2012. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia

Priansa, Doni, 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta

Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: CV.

Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Raja Grafindo Persada, Depok

Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Rivai dan Basri, 2008. Pengertian Kinerja

Robbins. 2012. Perilaku Organisasi. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat

Robbins, 2016. Human Resourch Management, Edisi 16 jilid 1. Salemba Empat.

Jakarta.

Robbins judge, 2017. Organization Behavior, Edisi 13 Jilid 1, Salemba Empat.

Jakarta.

Rucky, Achmad, S., 2013. Sistem Manajemen Kinerja. Cetakan Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Schmerhorn, 2012. Human Resource Management. Philadephia: Kogan Page

- Sedarmayanti, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. 2013. Paduan Perilaku Konsumen, Jakarta: Gramedia
- Sinambela, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN
- Sudarmanto, 2004. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D, Bandung: CV
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Sutrisno, Edy, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Syafarudin, Alwi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Terry, George R. 2012. Prinsip Prinsip Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tommy, 2016. Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi. Yogyakarta: Medpress.
- Umam, 2012. Manajemen Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Uwais alqorni, 2009. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Wahyu Kencana.
- Winardi, 2012. Motivasi dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada