

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT KUNANGO JANTAN  
GROUP RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG  
KABUPATEN KAMPAR RIAU**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**MOHD. REZA HAFIZ**  
**11671101485**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2020**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT KUNANGO JANTAN  
GROUP RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG  
KABUPATEN KAMPAR RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh:

**MOHD. REZA HAFIZ**  
**11671101485**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2020**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Mohd. Reza Hafiz  
 NIM : 11671101485  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KUNANGO JANTAN GROUP RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR RIAU

Disetujui Oleh :

PEMBIMBING

**ULFIAH NOVITA SE, M.Si**

NIK. 130717061

Mengetahui :

DEKAN



**Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag. MM**

NIP. 19620512198903 1 003

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

**FAKHRURROZI, SE, MM**

NIP. 19670725 200003 1 002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Mohd. Reza Hafiz  
 NIM : 11671101485  
 JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KUNANGO JANTAN GROUP RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR RIAU  
 TANGGAL : RABU, 11 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH  
 KETUA PENGUJI

Sahwitri Triandani, SE, M.Si  
 NIP. 198208062006042002

MENGETAHUI

PENGUJI 1

Dr. Hj. Mahyarni SE, MM  
 NIP. 197008261999032001

PENGUJI 2

M. Rachmadi, SE, MM  
 NIP. 130717111

UIN SUSKA RIAU

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR RIAU

MOHD. REZA HAFIZ

NIM:11671101485

Penelitian ini dilakukan di PT Kunango Jantan Group Rimbo Panjang, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dari penelitian ini dikumpulkan dari 145 responden yaitu seluruh karyawan bagian produksi yang ada di PT. Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau. Responden yang diperoleh dengan menggunakan metode teknik sensus jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dengan metode analisis datanya adalah regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil *Koefisien Determinasi* ( $R^2$ ) sebesar 0,434 menunjukkan bahwa besar pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 43,4% , sedangkan sisanya 56,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puja dan puji atas syukur mendalam penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berjuta-juta kenikmatan, kelimpahan, dan keberkahyang luar biasa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Dengan judul skripsi **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau”** penulis ajukan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis juga mengucapkan terima kasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati kepada pihak yang telah membantu, baik secara moril maupun spiritual. Rasa terima kasih tersebut penulis ucapkan kepada yang terhormat :

1. Kepada Kedua orang tua saya, ayahanda A.Jainuri dan ibunda Enni Agus yang selalu memberikan dukungan moril maupun spritual yang tak henti-hentinya kepada saya.
2. Bapak Prof. Dr. KH Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Melfinda, SE, MM, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk dalam membuat dan menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan.
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
8. Terimakasih kepada keluarga tercinta, Adik Zalfa Alifia dan Bunda Fatmi Agus yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta doa sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Kepada bapak Dedi selaku manajer cabang dari PT Kunango Jantan Pekanbaru selaku pemimpin tempat dimana penulis melakukan penelitian. Terimakasih karena telah meluangkan waktu serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang bapak Dedi
10. Kepada Nuvia Anda Resia, Manusia spesial yang telah menemani penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan selama kurang lebih 4 tahun ini. Terimakasih karena telah menjadi kekasih, sahabat dan tempat cerita serta telah mengukir cerita spesial dan bermakna yang tak terlupakan. Terimakasih untuk doa dan semangatnya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Kepada teman-teman angkatan Manajemen 2016, Manajemen E, dan Manajemen Sumber Daya Manusia B, terimakasih atas segala arahan dan dukungannya.

12. Kepada teman-teman KKS terimakasih untuk canda dan tawa yang selama ini telah menemani penulis menyelesaikan skripsi ini.

Serta pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu yang selalu memanjatkan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, semoga kebahagiaan dunia akhirat diperuntukkan untuk kita semua. *Aamiin Ya Rabbal Alamin.*

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 7 Oktober 2020

**Mohd. Reza Hafiz**  
**11671101485**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kinerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	17
2.2.4 Indikator Kinerja .....	19
2.3 Teori Komunikasi.....	20
2.3.1 Pengertian Komunikasi .....	20
2.3.2 Unsur-Unsur Komunikasi .....	20
2.3.3 Bentuk Dasar Komunikasi .....	21
2.3.4 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi .....	22
2.3.5 Saluran Komunikasi Dalam Organisasi .....	23
2.3.6 Indikator Komunikasi .....	25
2.4 Teori Motivasi.....	26
2.4.1 Pengertian Motivasi .....	26
2.4.2 Teori-Teori Motivasi.....	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi .....	28
2.4.4 Model-Model Motivasi .....	29
2.4.5 Metode Motivasi .....	30
2.4.6 Alat-Alat Motivasi .....	31
2.4.7 Jenis-Jenis Motivasi .....	31
2.4.8 Indikator Motivasi.....	32
2.5 Konsep Islam.....	33
2.5.1 Pandangan Islam tentang Kinerja .....	33
2.5.2 Pandangan Islam tentang Komunikasi.....	34
2.5.3 Pandangan Islam tentang Motivasi .....	35
2.6 Pengaruh antar variabel.....	36
2.6.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja .....	36
2.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	36
2.7 Penelitian Terdahulu .....	37
2.8 Kerangka Pemikiran.....	39
2.9 Hipotesis .....	39
2.10 Variabel Penelitian .....	40
2.11 Definisi Operasional.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	42
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	42
3.2.1 Jenis Data .....	42
3.2.2 Sumber Data.....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.4 Populasi dan Sampel .....	44
3.5 Metode Analisis.....	45
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	46
3.7 Analisis Regresi Berganda .....	47
3.8 Uji Hipotesis.....	48

**BAB III**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>50</b>
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	50
4.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	51
4.3	Struktur Organisasi PT. Kunango Jantan Group .....	52
<b>BAB V</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	71
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
5.1.3	Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan..	73
5.1.4	Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja .	73
5.2	Deskriptif Variabel.....	74
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Komunikasi Internal ( X1).....	74
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Motivasi (X2).....	76
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)	78
5.2.4	Rekapitulasi Variabel X Terhadap Variabel Kinerja Y.....	80
5.3	Uji Kualitas Data.....	80
5.3.1	Uji Validitas .....	80
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	82
5.4	Uji Asumsi Klasik .....	83
5.4.1	Uji Normalitas.....	83
5.4.2	Uji Multikolinieritas.....	84
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	85
5.5.	Analisa Data Penelitian.....	86
5.5.1	Regresi Linear Berganda.....	86
5.5.2	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	88
5.5.3	Uji Secara Parsial ( Uji T).....	89
5.5.4	Uji Secara Simultan ( Uji F) .....	90

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6	Pembahasan.....	91
5.6.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja pada PT. Kunango Jantan Group .....	91
5.6.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. Kunango Jantan Group.....	93
5.6.3	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group .....	94
<b>BAB VI</b>	<b>Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>96</b>
6.1	Kesimpulan.....	96
6.2	Saran.....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
 Strengthening University of Sultan Syarif Kasim Riau

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1	Data Hasil Produksi PT. Kunango Jantan Group Tahun 2015-2019 .....	4
Tabel 1. 2	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.Kunango Jantan Group Tahun 2015 -2019 .....	5
Tabel 1. 3	Data Turnover karyawan PT. Kunango Jantan Group Tahun 2015-2019 .....	5
Tabel 1.4	Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Group 2015 2019 .....	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 2. 2	Definisi Operasional .....	41
Tabel 5. 1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	71
Tabel 5. 2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 5. 3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	73
Tabel 5. 4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Komunikasi ( X1) .....	75
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2) .....	77
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)....	79
Tabel 5. 8	Jumlah Rekapitulasi Variabel .....	80
Tabel 5. 9	Uji Validitas .....	81
Tabel 5. 10	Uji Reliabilitas .....	82
Tabel 5. 11	Uji Multikolinieritas.....	85
Tabel 5. 12	Analisis Regresi Berganda .....	87
Tabel 5. 13	Koefisien Determinasi.....	88
Tabel 5. 14	Uji T hitung.....	89
Tabel 5. 15	Uji F hitung .....	90

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .	39
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT. Kunango Jantan Group .....	52
Gambar 5. 1	Uji Normalitas Histogram .....	83
Gambar 5. 2	Uji Normalitas Garis Plot .....	84
Gambar 5. 3	Uji Heteroskedastisitas .....	86

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana yang tersedia tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya yang dimiliki perusahaan. Aspek sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Agar dapat berkembang atau bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang kian ketat, manajemen perlu melakukan perubahan-perubahan didalam perusahaan dengan tujuan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal. Perubahan itu sendiri dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, komunikasi dan kemampuan kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan sentral dalam membentuk tim kerja yang kuat dalam perusahaan. Maka dari itu organisasi harus dapat mengkoordinir, memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, dan membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan dapat terlihat dari tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan oleh seorang manajer adalah membangkitkan kinerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Gomes** dalam **Mangkunegara (2017:9)** mengemukakan bahwa kinerja ialah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. **Mangkunegara (2017:9)** juga mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh besar dalam kemajuan suatu perusahaan.

Dalam prakteknya, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah motivasi. Setiap tindakan yang dilakukan manusia mempunyai tujuan atau motivasi baik disadari atau tidak yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhannya. Begitu pula dengan pekerjaan atau kegiatan karyawan tentu mempunyai suatu motivasi, misalnya mengharapkan gaji, penghargaan, peningkatan status dan lain-lain.

Dalam melakukan pekerjaan di perusahaan karyawan tidak bisa lepas dari komunikasi. Menyampaikan pendapat, perasaan, dan tindakan melalui ucapan, tulisan, dan tindakan adalah bentuk dari komunikasi. Komunikasi adalah kegiatan yang penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Semakin baik komunikasi antara karyawan, maka makin baik pula kinerja mereka. **Usman (2012:470)** mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Didalam Jurnal yang diterbitkan oleh **Purwanto (2013)**, mengatakan bahwa Komunikasi antara atasan dan bawahan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ditingkatkannya transparansi komunikasi antara akan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





bisa memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Kebutuhan sosial juga merupakan salah satu item tertinggi dalam motivasi, sehingga motivasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Komunikasi dan motivasi kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komunikasi dan motivasi kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. **Robbins (2013)** mengatakan 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 dibawah standar.

PT. Kunango Jantan Group adalah perusahaan yang berfokus dalam bidang penyediaan, pemrosesan, dan distribusi material baja dan beton siap pakai untuk industri konstruksi, kelistrikan, pertambangan, telekomunikasi, dan perhubungan sejak tahun 2008. PT Kunango Jantan Group adalah anak perusahaan dari PT Tiga Pilar Sakato yang beroperasi di Padang.

Adapun jumlah karyawan bagian produksi PT. Kunango Jantan Group saat ini sebanyak 145 orang. Pada perusahaan ini dapat melihat tingkat produksi yang di capai seperti terlihat di tabel berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1. 5 Data Hasil Produksi PT. Kunango Jantan Group Tahun 2015-2019**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)	TARGET	REALISASI	PERSENTASE PENCAPAIAN PRODUKSI KARYAWAN PER TAHUN %
2015	123 Orang	23.000 Ton	23.876 Ton	103.66 %
2016	128 Orang	30.000 Ton	25.997 Ton	84.60 %
2017	135 Orang	38.000 Ton	30.385 Ton	74.93 %
2018	141 Orang	41.000 Ton	40.358 Ton	98.40 %
2019	145 Orang	45.000 Ton	43.900 Ton	97.49 %

Sumber : PT. Kunango Jantan Group 2020

Dengan melihat tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwan hasil produksi pada PT Kunango Jantan Group mengalami fluktualisasi, dimana adanya kenaikan dan penurunan jumlah hasil produksi yang dihasilkan hal tersebut bisa mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan mengalami penurunan kuantitas dari sisi jumlah yang di hasilkan. Salah satu kemungkinannya adalah kendala komunikasi pada PT Kunango Jantan Group. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD PT Kunango Jantan Group, diduga bahwa komunikasi dalam perusahaan belum berjalan maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari atasan kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian produksi. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti informasi dari atasan kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya demi kepentingan pribadi. Padahal, komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan.

Didalam perusahaan tidak hanya komunikasi yang membuat tujuan perusahaan tercapai, tetapi perlu adanya motivasi. Berdasarkan hasil wawancara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

yang dilakukan peneliti, karyawan pada PT. Kunango Jantan Group banyak yang masih terlambat hadir dan jarang masuk. Hal ini diduga karna kurangnya motivasi dalam diri karyawan, masing masing karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda, tetapi penulis sementara menyimpulkan alasan karyawan kurang termotivasi adalah karena masalah kurangnya perhatian dari atasan dan kurang akrabnya atasan dengan karyawan di PT. Kunango Jantan Group, yang dimana hal tersebut menurut peneliti sangat berpengaruh terhadap karyawan agar mereka selalu termotivasi dalam bekerja. Adapun tingkat absensi karyawan PT. Kunango Jantan Group dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 1.6 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.Kunango Jantan Group Tahun 2015 -2019**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	SAKIT	IZIN	JUMLAH HARI (TANPA KETERANGAN)	TINGKAT ABSENSI (%)
2015	123 Orang	34 Orang	14 Orang	13	10.5 %
2016	128 Orang	22 Orang	22 Orang	20	15.6 %
2017	135 Orang	30 Orang	25 Orang	23	17.3 %
2018	141 Orang	44 Orang	32 Orang	15	10.6 %
2019	145 Orang	39 Orang	30 Orang	25	17.2 %

Sumber :Bagian SDM PT. Kunango Jantan Group 2020

Beberapa permasalahan tadi, mengakibatkan beberapa karyawan untuk memilih keluar dan meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya ialah untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari data *turnover* (keluar-masuk) karyawan beberapa tahun terakhir.

**Tabel 1.7 Data Turnover karyawan PT. Kunango Jantan Group Tahun 2015-2019**

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Karyawan Akhir Tahun
2015	129 Orang	16 Orang	10 Orang	123 Orang
2016	120 Orang	8 Orang	16 Orang	128 Orang
2017	138 Orang	15 Orang	12 Orang	135 Orang
2018	147 Orang	17 Orang	11 Orang	141 Orang
2019	150 Orang	21 Orang	16 Orang	145 Orang

Sumber : Bagian SDM PT. Kunango Jantan Group 2020

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.3 diatas bisa dilihat setiap tahun jumlah karyawan yang keluar terus bertambah, dari hasil wawancara dengan bapak Dedi selaku HRD, beberapa karyawan keluar karna alasan ingin mencari pekerjaan baru dengan suasana yang baru, dan sebagian lagi karna masalah kompensasi atau upah .

**Tabel 1.8 Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Group 2015 2019**

Skor Indeks Prestasi Kumulatif	Jumlah									
	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
9-10 A	102	82.9%	96	75%	106	78.5%	81	57%	70	48.27%
8-9 B	21	17.1%	32	25%	29	21.5%	57	40%	69	47.58%
7,5-8 C	0	0	0	0	0	0	3	3%	6	4.15%
7-7.5 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6-7 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	123	100%	128	100%	135	100%	141	100%	145	100%

Sumber: Bagian SDM PT. Kunango Jantan Group 2020

Penilaian kerja pada tabel 1.4 diatas mengacu kepada kualitas kerja, tanggung jawab kepada pekerjaan, inisiatif saat bekerja, dan kerja sama antar rekan kerja. Dari tabel diketahui bahwa dua tahun terakhir kinerja karyawan mengalami kemunduran, dimana pada 3 tahun sebelumnya tidak ada karyawan yang memperoleh nilai C tetapi 2 tahun terakhir yaitu tahun 2018 dan tahun 2019 ada karyawan yang memperoleh nilai C.

Mengacu dari penjelasan permasalahan diatas menyebabkan timbulnya ketertarikan Penulis untuk mengangkat permasalahan ini kedalam Proposal Skripsi dengan judul **PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KUNANGO JANTAN GROUP RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR RIAU.**



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah di kemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau
3. Variabel manakah yang paling dominan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau

### 1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau
3. Untuk Mengetahui komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

## 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah :

### 1. Manfaat Praktis

Kegunaan akademik dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan komunikasi dan motivasi kerja karyawan atau menjadi acuan pada penelitian-penelitian dibidang yang sama di masa akan datang. Untuk penelitian selanjutnya ataupun untuk mengetahui teori-teori mengenai komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan terutama bagi mahasiswa jurusan Manajemen.

### 2. Manfaat Teoritis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran, adapun manfaat teoritis nya diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan masukan serta informasi bagi pemerintah khususnya bagian kepegawaian, serta menjadi referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti.

### 3. Bagi penulis

Sebagai pengembangan diri dan kemampuan peneliti sehingga dapat mengimplementasikan ilmu metodologi yang di dapat selama perkuliahan di Universitas Negeri Islam Sultan Syarif Kasim.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Dalam bab ini, secara umum penulis membagi sistematika penulisan karya ilmiah ini didalam III (3) bab, dimana masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tentang konsep maupun teori-teori yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi dan variabel yang menentukan kinerja.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini memberikan gambaran lokasi dan waktu penelitian jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam hal ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen

Menurut **Solihin (2012:12)** Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka meberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia, modal, material, maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan

##### 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2014:16)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawannya dan masyarakat.

Sedangkan, menurut **Ndraha (2012:52)** Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga di satu pihak SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro), dan di pihak lain SDM merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut **Kasmir (2016:6)**, manajemen sumber daya manusia ialah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

### 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Manullang (2012:8)** Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain :

#### 1. *Forecasting*

*Forecasting* atau dalam bahasa indonesianya meramalkan, adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dilakukan.

#### 2. *Planning*

*Planning* adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.

#### 3. *Organizing*

*Organizing* atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penerapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. *Staffing*

*Staffing* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

5. *Directing atau Commanding*

*Directing* atau *Commanding* merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi kegiatan berbagai unsur organisasi agar efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

6. *Leading*

*Leading* atau kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen, dikemukakan oleh Louis A. Allen yang dirumuskannya sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang lain bertindak.

7. *Coordinating*

*Coordinating* atau mengkoordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekecauan, percekakan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan, dan menyalurkan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan organisasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 8. *Motivating*

*Motivating* atau permotivasi kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan.

### 9. *Controlling*

*Controlling* atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penelitian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.

### 10. *Reporting*

*Reporting* atau pelaporan adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi, baik secara lisan maupun tertulis sehingga dalam penerimaan laporan dapat memperoleh gambaran bagaimana pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan.

Sedangkan Fungsi Manajemen antara lain:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Perorganisasian (*Organizing*)
3. Pengarahan (*Directing*)
4. Pengendalian (*Controlling*)

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

(Mangkunegara, 2013) mengatakan, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan, menurut Rivai (2011:16) menyatakan bahwa, 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 perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Maka berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:189) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.

### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### 5. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang dan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

## 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

## 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

## 10. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan ditempat ia bekerja. Kesetiaan dapat ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### 2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:184)** Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu

Sedangkan **Rivai dan Mulyadi (2011:324)**, dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain: pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendeglesian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kebidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Metode penilaian kinerja pegawai bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Menurut Rivai (2011:563), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan Observasi prestasi kerja (*Perfomance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif ( *Comparative Evaluation Approach*)

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut **Hasibuan (2013:208)** untuk mengukur kinerja karyawan secara individual dapat digunakan beberapa indicator yaitu:

##### 1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

##### 2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan maa uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan diselesaikan.

##### 3. Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

##### 4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

##### 5. Pengawasan

Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Isamir University of Sultan Syaif Kasim Riau

ditetapkan. Tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

#### 6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

### 2.3 Teori Komunikasi

#### 2.3.1 Pengertian Komunikasi

**Boove dalam Zulkarnain (2013:62)** mengatakan bahwa komunikasi sebagai proses mengirim dan menerima pesan, serta dikatakan efektif jika pesan tersebut dapat dimengerti dan menstimulasi tindakan atau mendorong orang lain untuk bertindak sesuai dengan pesan.

Menurut **Rivai dkk (2014:336)** komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain.

**Usman (2014:470)** Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

#### 2.3.2 Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut **Rivai dkk (2014:336)** delapan unsur pokok di dalam proses komunikasi, sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Pengirim /sumber adalah orang yang menyebut ide untuk mengadakan komunikasi.
2. *Encoding* adalah menerjemahkan informasi menjadi serangkaian symbol untuk komunikasi.
3. *Message* (pesan) adalah informasi yang sudah disandikan dikirimkan oleh pengirim kepada penerima.
4. *Channel* (saluran) adalah media komunikasi formal antara seorang pengirim dan seorang penerima.
5. *Receiver* (penerima) adalah individu yang menanggapi pesan dari pengirim.
6. *Decoding* (pengertian) adalah interpretasi suatu pesan menjadi informasi yang berarti.
7. *Noice* (gangguan) adalah faktor yang menimbulkan gangguan, kebingungan terhadap komunikasi.
8. Umpan balik adalah balikan dari proses komunikasi sebagai suatu reaksi terhadap informasi yang disampaikan oleh pengirim.

### 2.3.3 Bentuk Dasar Komunikasi

**Purwanto (2011:5)** mengatakan pada umumnya bahwa komunikasi paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang baik lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Pada dasarnya, ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis yaitu komunikasi verbal dan nonverbal.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Masing-masing dapat dijelaskan secara singkat berikut ini:

1. Komunikasi verbal (*verbal communications*)

Merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain baik secara tertulis (*written*) ataupun lisan (*oral*). Bentuk komunikasi verbal ini memiliki struktur teratur yang teratur dan terorganisasi dengan baik, sehingga tujuan penyampaian pesan-pesan bisnis dapat tercapai dengan baik.

Contoh komunikasi verbal: membuat atau mengirim surat ke suatu perusahaan, membuat surat penerimaan atau penolakan kerja, membuat dan mengirim surat kontrak kerja kepada pihak lain, berdiskusi dalam suatu kerja tim.

2. Komunikasi nonverbal

Merupakan komunikasi yang menggunakan gerakan-gerakan tubuh, bahasa tubuh (*body language*) sebagai alat untuk berkomunikasi dengan orang lain.

Contoh komunikasi nonverbal: mengerutkan dahi untuk menunjukkan sikap seperti berpikir keras, menggelengkan kepala tanda tidak setuju, berpangku atau menyilangkan tangan, simbol dilarang bersuara untuk menunjukkan bahwa dilarang menimbulkan suara bising, dan lain sebagainya.

### 2.3.4 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut **Marwansyah (2012:231)** komunikasi dapat menjalankan beberapa fungsi, yaitu:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Fungsi informasi, yaitu komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk, atau pedoman yang diperlukan orang-orang didalam sebuah organisasi atau menjalankan tugas-tugas mereka.
2. Fungsi perintah dan intruksi, yaitu fungsi ini tampak dalam komunikasi vertical antara atasan dan bawahan. Bawahan sebagai penerima pesan, menerima instruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.
3. Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi, yaitu komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, melalui komunikasi perilaku pegawai bisa dirubah atau dipengaruhi.
4. Fungsi Integrasi, yaitu komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan-bawahan dan antar bawahan.
5. Fungsi pengungkapan emosi , yaitu bagi pegawai pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi social yang utama. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok adalah sebuah mekanisme pokok yang digunakan oleh anggota untuk menunjukkan sikap frustasi dan rasa puas mereka.

### 2.3.5 Saluran Komunikasi Dalam Organisasi

**Wibowo (2014-251)** mengatakan saluran komunikasi mengikuti rantai komando atau struktur organisasi. Pesan dikomunikasikan pada saluran vertical, horizontal dan eksternal.

1. Komunikasi vertikal. Komunikasi vertikal merupakan aliran informasi antara orang pada tingkat organisasi yang berbeda. Distorsi komunikasi



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih mungkin terjadi apabila informasi diteruskan melalui beberapa tingkat dari organisasi. Komunikasi vertikal dapat bersifat *Upward communication* atau *Downward communication*.

*Upward communication*, komunikasi ke atas bersangkutan dengan pengiriman pesan kepada seseorang pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi. Pekerja biasanya mengkomunikasikan informasi ke atas tentang diri mereka, masalah rekan sekerja, praktik organisasi, dan kebijaksanaan yang mereka tidak pahami atau tidak sukai, dan hasil yang telah maupun tidak tercapai.

*Downward communication*, komunikasi ke bawah terjadi ketika seseorang pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi mengirimkan informasi atau pesan pada seseorang pada tingkat yang lebih rendah. Manajer pada umumnya memberikan lima tipe informasi melalui komunikasi ke bawah: strategi/tujuan, intruksi pekerjaan, rasionalitas pekerjaan, kebijaksanaan dan praktik organisasional, dan umpan balik kinerja,

2. Komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal mengalir di antara rekan sekerja dan di antara unit kerja yang berbeda, dan untuk itu diperlukan koordinasi. Selama komunikasi ke samping, pekerja berbagi informasi dan praktik terbaik, mengkoordinasi aktivitas pekerjaan dan skedul, menyelesaikan masalah, menawarkan nasihat dan *coaching*, dan menyelesaikan masalah.
3. Komunikasi eksternal. Komunikasi eksternal adalah aliran informasi dua arah antara pekerja dan berbagai *stakeholder* di luar organisasi. Eksternal

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*stakeholder* termasuk pelanggan, pemasok, pemegang saham/ pemilik, serikat pekerja, pejabat pemerintah, masyarakat, dan seterusnya. Banyak organisasi membentuk departemen formal, seperti hubungan publik atau masyarakat untuk mengkoordinasikan komunikasi eksternal.

### 2.3.6 Indikator Komunikasi

Menurut **Zulkarnain (2011:68)** ada lima indikator komunikasi yang perlu diperhatikan untuk meraih perhatian, minat, kepedulian dan tanggapan dan respon positif dari orang lain:

#### 1. *Respect* (Hormat)

Manusia pada dasarnya ingin dihargai dan dianggap penting. Sehingga diperlukan sikap saling menghargai dan menghormati dalam berkomunikasi.

#### 2. *Emphaty* (Empati)

Ialah kemampuan memahami orang lain dengan mendengar/mengerti terlebih dahulu, sebelum didengarkan/dimengerti orang lain. Empati bisa juga berarti kemampuan mendengar dan siap menerima masukan/balikan atau kritik/saran apapun dengan sikap yang positif.

#### 3. *Audiable* (dapat didengar atau dipahami)

Ialah kemampuan menyampaikan pesan dengan menggunakan berbagai cara dan sikap yang dapat diterima oleh penerima pesan.

#### 4. *Clear* (Jelas)

Pesan harus jelas agar tidak terjadi salah tafsir. Serta pesan harus terbuka (tidak ada yang ditutupi) agar dapat menimbulkan rasa percaya dari penerima pesan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

### 5. *Humble* (Rendah hati)

Sikap menghargai, tidak meremehkan orang lain, berani mengakui kesalahan, rela memaafkan, lemah lembut dan tidak sombong atau angkuh.

## 2.4 Teori Motivasi

### 2.4.1 Pengertian Motivasi

(Usman 2014:276) mengatakan, Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena teinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Nawawi (2011:351) Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Rivai (2011:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

### 2.4.2 Teori-Teori Motivasi

Menurut Thoha (2015:230) teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas:





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Teori Hierarki Kebutuhan Marslow

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Maslow menyatakan dalam tiap orang terdapat sebuah hirarki dari lima kebutuhan:

2. Kebutuhan Fisiologikal, merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, istirahat, rekreasi, tidur, dan hubungan seks.
3. Kebutuhan Keamanan, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman dari ancaman fisik maupun psikologis.
4. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan akan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta rasa ingin memiliki dan dimiliki. Contoh hubungan ini adalah membina rumah tangga, mempunyai anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi.
5. Kebutuhan Penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan tanda penghargaan, mendapat kekuasaan.
6. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan akan realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

mengoptimalkan potensi diri secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang sempurna.

#### 7. Teori Murray

Teori kebutuhan Murray berasumsi bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu menurut Murray antara lain, Pencapaian hasil kerja, afiliasi, agresi, otonomi, pamer, kata hati, memelihara hubungan baik, memerintah, kekuasaan dan pengertian.

#### 8. Teori Alderfer

Menurut Teori Alderfer disebutkan bahwa manusia itu memiliki kebutuhan yang disingkat ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Manusia menurut Alderfer pada hakikatnya ingin dihargai dan diakui keberadaannya, ingin diundang, dan dilibatkan.

#### 9. Teori X dan Y dari McGregor

Teori X adalah pandangan negatif orang-orang yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif. Sedangkan teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan, mencari dan menerima tanggung jawab, serta hubungan kelompok yang baik akan memaksimalkan motivasi karyawan.

### 2.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut **Hasibuan (2013:146)** antara lain adalah:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan keraj karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### 2.4.4 Model-Model Motivasi

Menurut **Hasibuan (2013:148)** Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan

Pertama: teori klasik menitik beratkan pada analisis dan penguraian (spesialisasi), sedangkan teori modern penegasannya terletak pada keterpaduan dan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan.

Kedua: teori klasik secara tidak langsung telah menyatakan *undimensi* bahwa jika sesuatu merupakan sebuah benda maka benda tersebut tidak dapat menjadi benda kedua, sedangkan teori modern biasanya memanfaatkan suatu pandangan yang *multidimensi*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model-model motivasi itu ada tiga, yaitu:

1. Model tradisional

Model tradisional ini mengemukakan bahwa memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

2. Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi seseorang supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3. Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

#### 2.4.5 Metode Motivasi

Dalam **Hasibuan (2013:149)** ada dua metode yaitu metode motivasi langsung dan tidak langsung.

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materi dan non material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Motivasi Negatif (*insentif negatif*)

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

Kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan, penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

### 2.4.8 Indikator Motivasi

Menurut **Syahyuti (2010)** sebagai indikator motivasi adalah :

#### 1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

#### 2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan tanpa ada dorongan dari orang lain. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan suatu hal yang baru.

## 4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

## 2.5 Konsep Islam

## 2.5.1 Pandangan Islam tentang Kinerja

## Ayat Al- Qur'an tentang Kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يظَلْمُونَ

*Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.( Al-Ahqaaf: 19)”*

Dalam ayat diatas , bahwasannya Allah mengatakan pasti akan membalas setiap amalan perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya, jika seseorang telah melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan ia menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan menguntungkan bagi organisasinya.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (At-taubah:105).

Ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allahlah yang menentukan hasilnya

### 2.5.2 Pandangan Islam tentang Komunikasi

وَمَاذَا عَلَيْهِمْ لَوْ ءَامَنُوا بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَنْفَقُوا مِمَّا رَزَقَهُمُ اللَّهُ وَكَانَ اللَّهُ بِهِمْ  
عَلِيمًا ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (An-Nisa:39)



Dalam ayat ini menggambarkan bentuk ucapan yang diungkapkan dengan kata-kata yang lembut. Juga menggambarkan bentuk ucapan yang lemah lembut (halus), jelas, jujur, tepat, baik, dan adil. Komunikasi adalah bagian penting dari organisasi, salah satu faktor berjalannya organisasi dengan baik adalah menjaga komunikasi dengan baik antara pemimpin dan karyawan. Jika disampaikan dengan lemah lembut tentu saja apa yang disampaikan akan ditanggapi dengan positif oleh karyawan dan sebaliknya jika disampaikan dengan cara yang kasar dan tidak jelas, maka karyawan tidak akan menangkap apa yang disampaikan oleh pemimpin.

### 2.5.3 Pandangan Islam tentang Motivasi

Motivasi yang paling kuat adalah motivasi yang berasal dari diri sendiri. Motivasi ini sangat berpengaruh dalam setiap tindak tanduk seseorang. Ini dijelaskan dalam surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُرْ مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُرْ مِنْ أَمْرِ اللّٰهِ ۗ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُرْ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِرْ مِنْ وَآلٍ ﴿١١﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*” (Ar-Ra'd: 11)

Motivasi adalah suatu hal yang penting untuk mengetahui latar belakang suatu tingkah laku yang dikerjakan seseorang. Peran motivasi sangat besar yaitu membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Motivasi juga muncul karna terbukanya hati kita terhadap hidayah Allah.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Stafe Isam University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2.6 Pengaruh antar variabel

### 2.6.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

**Zulkarnain (2013:66)** mengatakan komunikasi efektif terjadi apabila pesan dapat dipahami serta mendorong penerima untuk bertindak sesuai dengan isi atau harapan pengirim pesan tersebut. Keefektifan komunikasi berkedudukan sangat penting dalam usaha memelihara hubungan baik antar anggota kelompok. Jika tercipta keefektifan komunikasi didalam kelompok, maka para anggota akan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif, efisien, dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja kelompok.

### 2.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah salah satu faktor penggerak didalam sebuah organisasi. Motivasi juga merupakan suatu alasan seorang bawahan mau bekerja keras maupun bekerja cerdas untuk mencapai hasil yang didapat. Husker dalam **Usman (2014:275)** mengatakan bahwa motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu**

Peneliti No	(Tahun dan Publikasi)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Syamsu Alam (2014) e-jurnal katalogis Vol.2, No. 1	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan	<b>Independen:</b> Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin kerja <b>Dependen:</b> Kinerja	a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Dalam penelitian sekarang memakai variabel disiplin kerja
2	Eka Silvani Lawasi, Boge Triatmanto (2017) Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 5, No. 1	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	<b>Independen :</b> Motivasi, Kepuasan dan Kerjasama Tim. <b>Dependen :</b> Kinerja	a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja c. Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Penelitian ini memakai variabel kerjasama tim
3	Yunni Rusmawati (2016) Jurnal EKBIS Vol. XV, No. 1	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya	<b>Independen:</b> Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja <b>Dependen:</b> Kinerja	Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini memakai variabel Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

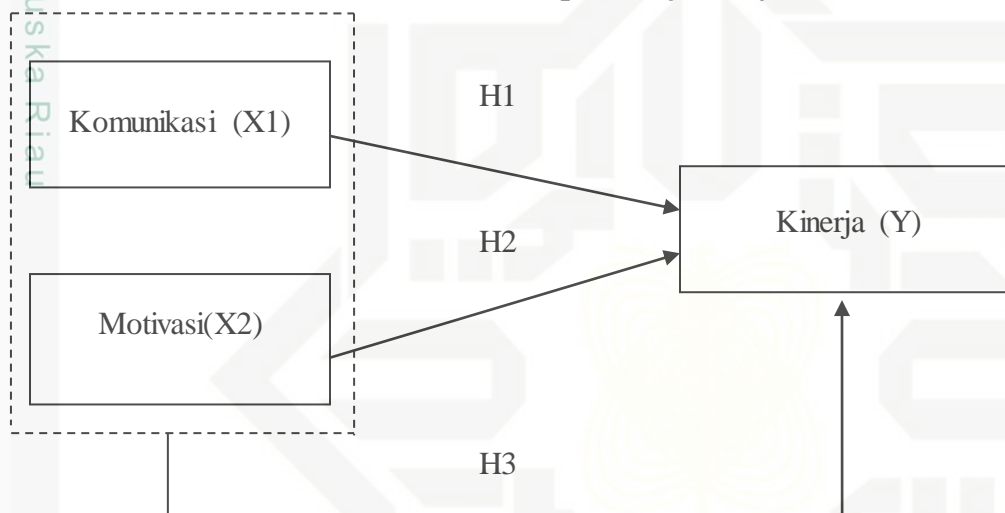
No	Peneliti (Tahun dan Publikasi)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
4	Noorlaily Maulida (2018) Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.2, No. 1	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BESS FINANCE BANJARMASIN	<b>Independen:</b> Komunikasi dan Motivasi <b>Dependen:</b> Kinerja	a. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan di PT KUNANG O JANTAN GROUP
5	Festus Femi (2014) <i>IOSR Journal of Humanities and Social science Vol.19, Issue 8</i>	<i>The Impact of Communication on Worker's Perfomance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria</i>	<b>Independen:</b> Komunikasi (Comuunication) <b>Dependen:</b> Kinerja (Perfomance)	a. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan di PT. Kunango Jantan Group
6	David Ackah (2014) <i>Global Journal of Management Studies and Researches Pages: 291-310</i>	<i>The Impact of Motivation on Employee Perfomance in the Manufacturing Industryin Ghana</i>	<b>Independen:</b> Motivasi (Motivation) <b>Dependen:</b> Kinerja (Perfomance)	a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Penelitian ini dilakukan di PT. Kunango Jantan Group
7	Nnaeto Japhet & Ndoh Juliet Anulika (2018) <i>Journal of Management and Strategy Vol.9 No.1</i>	<i>Impact of Motivation on Employee Perfomance: A Study of Alvan Ikoku Federal College Education</i>	<b>Independen:</b> Motivasi (Motivation) <b>Dependen:</b> Kinerja (Perfomance)	a. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan di PT. Kunango Jantan Group

Dari penelitian terdahulu diatas terdapat suatu perbedaan setiap penelitian seperti perbedaan suatu objek penelitian ini dilakukan sekarang di PT KUNANGO JANTAN GROUP dan ada juga suatu perbedaan peneliti menggunakan suatu variable disiplin kerja maka dari itu tidak jauh perbedaan yang saya lakukan dan terdapat di penelitian terdahulu tersebut.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar dibawa ini :

**Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**



**Sumber :Zulkarnain (2013:66) dan Husker dalam Usman (2014:275)**

## 2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:314)** hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan diajukan.

Menurut **Femi (2014)** dengan judul *Impact of Motivation on Employee Perfomance: A Study of Alvan Ikoku Federal College Education*. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan di *Alvan Ikoku Federal College Education*. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

H1 : Diduga komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Menurut **Ackah** (2014) dengan judul *The Impact of Motivation on Employee Perfomance in the Manufacturing Industry Ghana*. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan di *Manufacturing Industry in Ghana*. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Menurut **Rusmawati** (2016) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya*. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi dan motivasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Diduga komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 2.10 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi (X1)
2. Motivasi (X2)
3. Kinerja Karyawan (Y)

## 2.11 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan penelitian untuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek penelitian.

**Tabel 2. 4 Definisi Operasional**

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. <b>Usman (2014:470)</b>	1. <i>Respect</i> (hormat). 2. <i>Empathy</i> (empati). 3. <i>Audible</i> (dapat didengar atau dipahami). 4. <i>Clear</i> (jelas). 5. <i>Humble</i> (rendah hati). <b>Zulkarnain (2011:68)</b>	Likert
2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. <b>Afandi (2018:23)</b>	1. Dorongan mencapai tujuan. 2. Semangat Kerja. 3. Inisiatif dan kreatifitas. 4. Rasa tanggung jawab <b>Syahyuti(2010)</b>	Likert
3	Kinerja (Y)	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 perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. <b>Veithzal Rivai (2011:16)</b>	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Pendekatan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan <b>Hasibuan (2009:208)</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau wilayah dimana peneliti akan melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT Kumango Jantan Group , beralamat di JL.Raya Pekanbaru-Bangkinang Km 23, Rimbo Panjang , Tambang, Kabupaten Kampar Riau. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada Januari 2020 sampai selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, data dan informasi yang lengkap sangat dibutuhkan. Untuk itu jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu :

##### 3.2.1 Jenis Data

Menurut **Sugiyono (2018:28)**, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*

##### 3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut **(Sugiyanto:2018)**, adalah:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung didapat dari reponden. Yang merupakan data mentah dan berupa data tanggapan dari reponden mengenai faktor budaya, faktor sosial, faktor pribadi, faktor psikologis dan keputusan pembelian yang disebar melalui pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari Google, Google Scholar, PT. Kunango Jantan Group, dan lain-lain.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2018:223)**, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data :

#### 1. Kuesioner

**(Sugiyono, 2018:230)** mengatakan, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Wawancara

**Wirawan (2013)** wawancara yaitu percakapan langsung antara interview (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pihak HRD PT. Kunango Jantan Group Pekanbaru.

## 3. Observasi

**Sugiyono (2018:231)** observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih melakukan kedua jenis observasi

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Menurut **Sugiyono (2018:148)**, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kunango Jantan Group. Bila digabungkan jumlahnya hanya 145 karyawan, maka seluruhnya dijadikan responden.

Menurut **Sugiyono (2018:149)**, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Objek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Kunango Jantan Group.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 145 responden. Metode penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2018:156)** sample jenuh atau sensus, adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

### 3.5 Metode Analisis

Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif.

#### 1. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS (*statistical package for social science*) versi 23.00 dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (**Prayitno, 2018 : 119**).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Uji reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa reliabel atau handal kuesioner yang disebar kepada para responden, yang berguna sebagai instrumen dalam penelitian ini. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut **Ghozali (2013:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha*  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,60$ .

## 3.6 Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi terdistribusi normal atau tidak. **Suliyanto (2011:69)**, digunakan untuk mengetahui kenormalan data yang berdistribusi normal apabila nilai residual mendekati angka nol. Uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan histogram dimana nilai residualnya rata-rata mendekati angka nol dan kurva membentuk lonceng/genta, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi kenormalan data. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suliyanto (2011), Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Heteroskedastisitas digunakan mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya ketidaksamaan varian nilai residualnya antara variabel-variabel bebas yang dapat dideteksi melalui perhitungan uji koefisien korelasi *rank spearman* dan grafik (*scatterplot*).

#### 3.7 Analisis Regresi Berganda

Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen ( Sugiyono, 2016: 237). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Group.

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Komunikasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = *Standart Error* (Variabel diluar penelitian)



### 3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan atau (Ftest), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji signifikansi parameter individual (t test).

#### 1. Uji F hitung

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel (Suliyanto, 2011:61)..

Kriteria pengujian adalah :

- a. Jika nilai F hitung  $\geq$  F tabel atau p value  $<$  a, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung  $\leq$  F tabel atau p value  $>$  a, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (Suliyanto, 2011:62) adalah sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $<$  0,05 maka hipotesis diterima.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak

### 3. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R<sup>2</sup>) antara 0 sampai 1 (satu). Jika koefisien determinan 0 (nol) berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinan semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, karena variabel independen pada lebih dari 2 (dua), maka koefisien determinan yang digunakan adalah Adjusted R Square.

Dari determinan (R<sup>2</sup>) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. KUNANGO JANTAN GROUP adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing and trading yang didirikan Akta Notaris Arry Supratno, SH No. 30 tanggal 09 April 1993, yang awalnya bergerak dalam trading mekanikal elektrikal dan telah terjadi perubahan Akta Notaris Frida Damayanti, SH No. 4 tanggal 09 Januari 2001. Pada awalnya perusahaan hanya memproduksi Manufacture tiang besi yang beralamat di Jalan By Pass KM 6 Parak Kerakah Padang. Luas areal pabrik berkisar 3.000 m<sup>2</sup> dan mempunyai bangunan pabrik, bangunan kantor serta bangunan mes karyawan , jumlah karyawan bagian proses produksi 40 orang ditambah pegawai kantor 8 orang. Sejalan dengan tambah berkembangnya perusahaan, maka PT. KUNANGO JANTAN GROUP melakukan pengembangan usaha baik dari lokasi maupun diversifikasi usaha.

Perusahaan saat ini telah membangun pabrik tiang listrik dari beton dan tiang pancang (*spun pile*) yang berlokasi di JL. Raya Pekanbaru – Bangkiang KM. 23 Desa Rimbo Panjang , Kec. Tambang, Kab. Kampar, Riau – Indonesia. Produksi tiang listrik dari beton ini diprioritaskan untuk mendukung program pemerataan jaringan listrik dimana konsumen terbesar dari produksi ini adalah PT.PLN (Persero) se Sumatera.



#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Direksi PT. KUNANGO JANTAN GROUP telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan jangka panjang yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi PT. KUNANGO JANTAN GROUP adalah:

”Ikut Menunjang Pembangunan Listrik & Infrastruktur Bagi Masyarakat Luas”

Untuk Mewujudkan visi tersebut, PT. KUNANGO JANTAN memiliki misi sebagai berikut:

1. Menjadi sebuah pabrik tiang beton dan tiang pancang yang terpercaya selalu mengutamakan kualitas demi kepuasan pelanggan.
2. Memperhatikan serta peduli terhadap kondisi lingkungan sekitar pabrik.
3. Mengembangkan perusahaan dengan manajemen yang professional, sehat dan menguntungkan.
4. Menjadi mitra visnis yang tepat dibidang perlistrikan dan infrastuktur.
5. Menyadari bahwa setiap karyawan dan karyawanati yang bekerja di perusahaan.
6. Menjadi kebanggaan bagi setiap karyawan dan karyawanati yang bekerja di perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

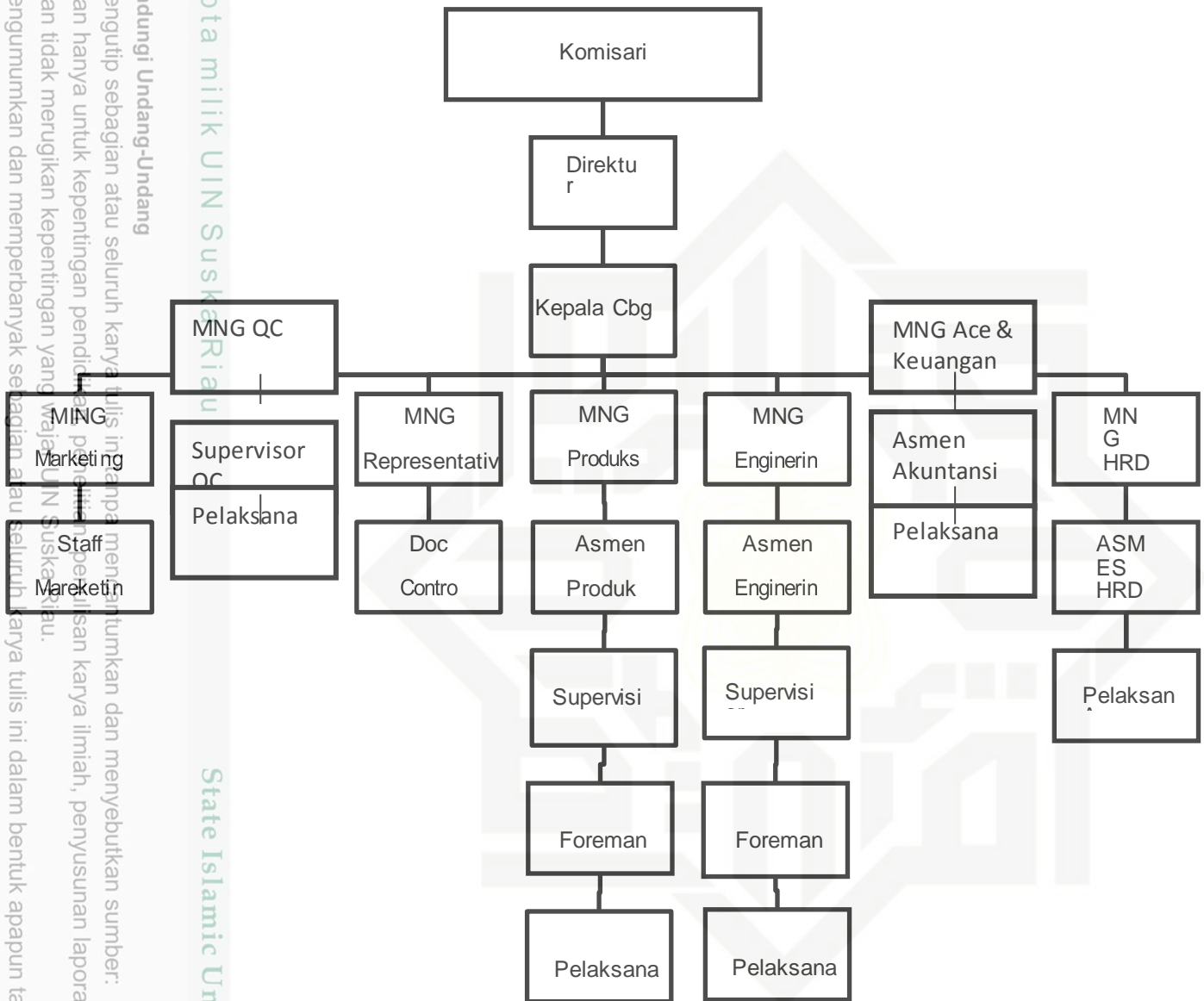
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.3 Struktur Organisasi PT. Kunango Jantan Group

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Kunango Jantan Group



Sumber : PT. Kunango Jantan Group 2020

Agar seluruh karyawan memahami visi dan misi perusahaan, manajemen puncak senantiasa mengkomunikasikan dengan sarana yang tepat untuk memfasilitasi efektivitas pencapaiannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Uraian Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Direktur Utama
  - a. Tanggung Jawab Utama
    - 1) Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
    - 2) Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
2. Kepala Kantor Cabang Pekanbaru
  - a. Tanggung Jawab Utama
    - 1) Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan secara menyeluruh agar dapat dijalankan secara optimal.
    - 2) Memonitor pelaksanaan kebijakan dan strategi perusahaan serta memastikan kelancaran pelaksanaannya agar dapat berjalan secara tepat dan maksimal.
    - 3) Mengontrol dan mengevaluasi implementasi strategi agar memperoleh masukan strategis sebagai usulan untuk kebijakan tahun berikutnya.
3. Produksi
  - a. Tanggung Jawab Utama
    - 1) Membuat perencanaan produksi untuk melaksanakan pekerjaan dilapangan.
    - 2) Mengawasi proses produksi dilapangan agar proses produksi sesuai dengan rencana.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Manajer Pabrik Beton KJ-1
  - a. Tanggung Jawab Utama
    - 1) Membantu Manager Produksi dalam membuat perencanaan produksi khusus pabrik KJ-1 untuk melaksanakan pekerjaan dilapangan.
    - 2) Mengawasi proses produksi KJ-1 dilapangan agar proses produksi sesuai dengan rencana.
    - 3) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya.
5. Asisten Manajer Pabrik Beton KJ-1
  - a. Tanggung Jawab Utama
    - 1) Membantu Manager Produksi dalam membuat perencanaan produksi khusus pabrik KJ-1 untuk melaksanakan pekerjaan dilapangan.
6. Supervisor Produksi KJ-1
  - a. Tanggung Jawab Utama
    - 1) Menjalankan rencana kerja dan rencana produksi yang disampaikan oleh Assisten Manager Produksi KJ-1.
    - 2) Mengatur pekerjaan bagian *Forming, Placing, Setting, Remolding, Boiler, Baching Plan.*
7. Supervisor Produksi KJ-2
  - a. Tanggung Jawab Utama
    - 1) Menjalankan rencana kerja dan rencana produksi yang disampaikan oleh Assisten Manager Produksi KJ-1.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Mengatur pekerjaan bagian *Forming, Placing, Setting, Remolding, Boiler, Baching Plan.*

3) Membuat rekapan Absensi Karyawan.

8. *Foreman Forming KJ-1*

a. Tanggung Jawab Utama

1) Memastikan Operator Culting memotong sesuai standar.

2) Memastikan Operator Heading dalam memasang kepala paku pada PC Wire sesuai dengan standar.

## 9. Operator Cutting KJ-1

a. Tanggung Jawab Utama

1) Memotong PC Wire sama panjang sesuai ukuran.

2) PC Wire yang akan dipakai atau dipotong tidak berkarat.

3) Membersihkan lingkungan kerjanya.

## 10. Operator Spiral KJ-1

a. Identitas Jabatan

Pembuat Spisal.

b. Tanggung Jawab Utama

Pembuatan Spiral.

## 11. Operator Heading KJ-1

a. Tanggung Jawab Utama

1) Mengamplas bagian ujung PC Wire yang akan di heading.

2) Pembuatan kepala paku dengan mesin heading.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. *Operator Cage Forming KJ-1*

## a. Tanggung Jawab Utama

- 1) Memilih dan memastikan pc wire yang akan di ikat hasil heading nya standard an tidak cacat.
- 2) Pastikan panjang pc bar sama panjang.

13. *Foreman Forming KJ-2*

## Tanggung Jawab Utama

- a. Memastikan Operator Cutting memotong sesuai dengan standar.
- b. Memastikan Operator Heading dalam memasang kepala paku pada PC Wire sesuai dengan standar.

14. *Operator Cutting KJ-2*

## Tanggung Jawab Utama

- a. Memotong PC Wire sama panjang dengan ukuran.
- b. PC Wire yang akan dipakai atau dipotong tidak berkarat.

15. *Operator Spiral KJ-2*

## Tanggung Jawab Utama

- a. Pembuatan Spiral.

16. *Operator Heading KJ-2*

## Tanggung Jawab Utama

- a. Mengamplas bagian ujung PC Wire yang akan di heading.
- b. Pembuatan kepala paku dengan mesin heading.
- c. *Mensortir* atau memisahkan hasil heading yang tidak sempurna,



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. *Operator Cage Forming KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Memilih dan memastikan PC Wire yang akan diikat hasil headingnya standar dan tidak cacat.
- b. Pastikan panjang pc bar sama panjang.

18. *Operator Hoist Cran Di Bag. Setting KJ-1*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan *Hoist Cran Bag.Setting KJ-1*
- b. Melakukan service bekala.

## 19. Pelaksana Setting KJ-1

Tanggung Jawab Utama

- a. Penguncian antara asesoris dan join harus rapat.
- b. Permukaan asesoris yang kotor dan benjolan yang timbul akibat las harus dibersihkan atau digerinda terlebih dahulu.

20. *Foreman Setting KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Pastikan Mould telah dibersihkan dengan memberikan oli, solar+CPO pada Mould untuk menghindari concrete supaya tidak lengket ke mould.
- b. Pastikan Mould telah diisi dengan rangkaian yang sudah dirakit sesuai dengan ukuran yang akan diproduksi.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21. *Operator Hoist Crane Di Bag. Setting KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan Hoist Crane Bag.Setting KJ-2
- b. Melakukan service berkala.
- c. Melakukan pengecekan sebelum Hoist Cran dioperasikan.

22. *Pelaksanaan Setting KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Penguncian antara asesoris dan join harus rapat.
- b. Permukaan asesoris yang kotor dan benjolan yang timbul akibat las harus dibersihkan atau digerinda terlebih dahulu.

23. *Foreman Placing KJ-1*

Tanggung Jawab Utama

- a. Memastikan Operator Baching Plan telah memproses material sesuai dengan standar.
- b. Memastikan bahwa lokasi kerja pada bagian pengisian telah dibersihkan.

24. *Operator Backing Plan KJ-1*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan ruangan baching plan.
- b. Melakukan service berkala.

25. *Operator Feding Machine KJ-1*

Tanggung jawab utama

- a. Menjaga kebersihan mesin feding machine.
- b. Melakukan service berkala.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

26. Pelaksana *Placing KJ-1*

Tanggung Jawab Utama

- a. Bagian join di isi dengan concrete  $\frac{2}{3}$  dari diameter mould dengan memadatkannya
- b. Kelurusan PC bar harus di cek dari ujung sampai pangkal.

27. *Foreman Placing KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Memastikan Operator Batching Plan telah memproses adukan material sesuai dengan standar.
- b. Memastikan bahwa lokasi kerja pada bagian pengisian telah dibersihkan.

28. *Operator Batching Plan KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan ruangan batching plan.
- b. Melakukan service berkala.

29. *Operator Feding Machine KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan mesin feding machine.
- b. Melakukan service berkala.

30. Pelaksana *Placing KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Bagian join di isi dengan concrete  $\frac{2}{3}$  dari diameter mould dengan memadatkannya.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kelurusan PC bar harus di cek dari ujung sampai pangkal.
- c. Cek pemasangan spee atau barel weges. Apabila ada yang tidak sempurna agar diperbaiki.

31. *Operator Hoist Cran Di Spinning KJ-1*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan Hoist Cran di Spinning KJ-1
- b. Melakukan service berkala

32. *Operator Spinning KJ-1*

Tanggung Jawab Utama

- a. Membersihkan as roda dan lokasi mesin spinning
- b. Melakukan pelumasan berkala pada bering roda
- c. Mengoperasikan spinning sesuai intruksi kerja

33. *Operator Steam Curring (Boiler) KJ-1*

Tanggung Jawan utama

- a. Menjaga kestabilan air dimesin boiler
- b. Membuang kotoran endapan setiap selesai mengoperasikan boiler

34. *Operator Hoist Cran Di Spinning KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan Hoist Cran di Spinning KJ-2
- b. Melakukan service berkala

35. *Operator Spinning KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. 9Membersihkan as, roda dan lokasi mesin spinning
- b. Melakukan pelumasan berkala pada bering roda



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

36. *Operator Steam Curring*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kestabilan air dimesin boiler
- b. Membuang kotoran endapan setiap selesai mengoperasikan boiler
- c. Membuka kran uap selesai produksi

37. *Foreman Remoulding Kj-1*

Tanggung Jawab Utama

- a. Pastikan moul yang telah selesai di steam siap untuk dibuka.
- b. Pastikan petugas membuka baut/ pen moulding dengan baik secara keseluruhan.
- c. Pastikan PC Wire telah dipotong pada ujung dan pangkal tiang.

38. *Operator Hoist Cran Di Bag. Remouling KJ-1.*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan *Hoist Cran Bag. Remouling KJ-1.*
- b. Melakukan service berkala.

39. *Pelaksana Remoulding KJ-1*

Tanggung Jawab Utama

- a. Pengangkatan *moulding* dari dalam bak steam pada titik angkat.
- b. Tidak menumpuk *mould* hasil bongkaran dari bak steam lebih dari 3, agar perputaran *mould* ke bagian setting cepat.

40. *Foreman Remoulding KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Pastikan *moul* yang telah selesai di steam siap untuk dibuka.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pastikan petugas membuka baut/ pen moulding dengan baik secara keseluruhan.
- c. Pastikan *PC Wire* telah dipotong pada ujung dan pangkal tiang.

41. *Operator Hoist Cran di Bag. Remoulding KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga kebersihan *Hoist Cran Bag. Remoulding KJ-2*.
- b. Melakukan service berkala.
- c. Mengoperasikan hoist cran sesuai instruksi kerja.

42. *Pelaksana Remoulding KJ-2*

Tanggung Jawab Utama

- a. Pengangkatan *moulding* dari dalam bak steam pada titik angkat.
- b. Tidak menumpuk *mould* hasil bongkaran dari bak steam lebih dari 3, agar perputaran *mould* ke bagian setting cepat.

43. *Foreman Finishing*

Tanggung Jawab Utama

- a. Mengatur penyusunan tiang listrik beton maupun tiang pancang.
- b. Melakukan perbaikan pada tiang yang rusak.
- c. Penutupan pangkal dan ujung tiang listrik.

44. *Operator Leader*

Tanggung Jawab Utama

- a. Membersihkan *loader* luar dan dalam.
- b. Mencek mesin kondisi *loader* setiap memulai dan selesai bekerja.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 45. Driver Mobil Lansir

Tanggung Jawab Utama

- a. Membersihkan mobil lansir dari luar dan dalam.
- b. Mencek mesin kondisi mobil lansir setiap memulai dan selesai bekerja.

## 46. Pelaksana Finishing

Tanggung Jawab Utama

- a. Bertanggung jawab atas semua proses finishing di setiap produk yang dihasilkan sebelum dipasarkan.
- b. Bertanggung jawab untuk menyusun produk di tempat yang telah disediakan.

## 47. Foreman Sipl

Tanggung Jawab Utama

- a. Mengawasi pekerjaan sipil
- b. Membuat perkiraan kebutuhan bahan baku
- c. Menginstruksikan kepada bawahan untuk pekerjaan sipil
- d. Memperbaiki sarana dan prasana Perusahaan yang rusak

## 48. Pelaksana Sipil

Tanggung Jawab Utama

- a. Menginstruksikan kepada bawahan untuk pekerjaan sipil
- b. Memperbaiki sarana dan prasana Perusahaan yang rusak

## 49. Asisten Manajer Engineering

Tanggung Jawab Utama

- a. Bertanggung jawab semua pekerjaan dan perawatan mesin, peralatan dan alat berat agar berfungsi dengan baik

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bertanggung jawab memperbaiki semua mesin, peralatan dan alat berat yang rusak dilingkungan perusahaan.

## 50. Supervisor Maintenance

## Tanggung Jawab Utama

- a. Bertanggung Jawab semua pekerjaan dan perawatan mesin dan peralatan agar berfungsi dengan baik.
- b. Bertanggung jawab memperbaiki semua mesin dan peralatan yang rusak dilingkungan perusahaan.

## 51. Foreman Maintenance KJ-1

## Tanggung Jawab Utama

- a. Membagi tugas kepada pelaksana maintenance sesuai dengan bidangnya
- b. Melaporkan kondisi mesin kepada atasan apabila ada mesin yang jatuh
- c. Menjadwalkan overhool setiap mesin

## 52. Foreman Maintenance KJ-2

## Tanggung Jawab Utama

- a. Membagi tugas kepada pelaksana maintenance sesuai dengan bidangnya
- b. Melaporkan kondisi mesin kepada atasan apabila mesin yang jatuh tempo jadwal service

## Wewenang

- a. Sesuai dengan pengarahan Supervisor Maintenance membuat keputusan lapangan berkenaan dengan pekerjaan dan perawatan mesin dan peralatan di lingkungan perusahaan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya

## 53. Operator Genset

Tanggung Jawab Utama

- a. Mematikan mesin genset ready digunakan kapan saja
- b. Menyiapkan suku cadang yang sensitif pada genset

## 54. Supervisor Workshop

Tanggung Jawab Utama

- a. Bertanggung jawab semua pekerjaan dan perawatan repair moulding, agar berfungsi dengan baik
- b. Memonitor setiap mesin, peralatan dan alat berat yang berada di lingkungan perusahaan

## 55. Supervisor Maintenance Alat Berat

Tanggung Jawab Utama

- a. Bertanggung jawab semua pekerjaan dan perawatan mesin alat berat agar berfungsi dengan baik
- b. Bertanggung jawab memperbaiki semua unit alat berat yang dilingkungan perusahaan
- c. Memberikan laporan tentang kondisi terakhir setiap jenis mesin dan peralatan yang berada di lingkungan perusahaan
- d. Memonitor setiap mesin, peralatan dan alat berat yang berada di lingkungan perusahaan

## 56. Foreman Logistik

Tanggung Jawab Utama

- a. Menghitung dan membuat laporan semua stock barang jadi setiap harinya



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Mencatat jumlah produksi dan stock produksi

## 57. Administrasi Barang jadi dan Barang keluar

Tanggung Jawab Utama

- a. Menghitung dan membuat laporan semua stock barang jadi dan barang keluar setiap harinya
- b. Mencatat jumlah produksi dan stock produksi
- c. Membuat laporan barang jadi

## 58. Administrasi Bahan Baku

Tanggung Jawab Utama

- a. Menghitung dan membuat laporan semua stock barang jadi setiap harinya
- b. Mencatat jumlah produksi dan stock produksi
- c. Membuat laporan barang jadi

## 59. Administrasi Bahan Penolong

Tanggung Jawab Utama

- a. Menghitung dan membuat laporan semua stock barang jadi setiap harinya

## 60. Delivery

Tanggung Jawab Utama

- a. Menghitung dan membuat laporan semua stock barang jadi setiap harinya
- b. Mencatat Jumlah produksi dan stock produksi
- c. Membuat laporan barang jadi





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 61. Koodinator Purchasing

Tanggung Jawab Utama

- a. Mencari perbandingan harga untuk setiap barang yang akan dibeli dan untuk selanjutnya dilaporkan ke atasannya

## 62. Asisten manajer Quality Control, Litbang

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjaga agar mutu produksi tetap terjaga sesuai dengan standar
- b. Melakukan penelitian atas kelebihan dan kelemahan pesaing

## 63. Management Representatif

Tanggung Jawab Utama

- a. Menjamin seluruh sertifikat masih berlaku
- b. Menjamin seluruh dokumen terdistribusi dan terkendali dengan baik
- c. Melakukan up dating setiap dokumen yang ada

## 64. Manajer Keuangan

Tanggung Jawab Utama

- a. Memonitoring aliran dana perusahaan setiap pagi
- b. Meminta persetujuan kepada Kepala cabang dan Direktur Utama untuk melakukan pembayaran setiap harinya

## 65. Asisten Manajer Akuntansi

Tanggung Jawab Utama

- a. Memverifikasi transaksi pajak sebelum dilaporkan
- b. Menerima Monitor harga pembelian dan selajutnya dilaporkan kepada atasan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 66. Teller

Tanggung Jawab Utama

- a. Membukukan dan melakukan pembayaran atas setiap transaksi yang telah disetujui oleh atasan

## 67. Pelaksana Akuntansi

Tanggung Jawab Utama

- a. Membukukan Jurnal Penjualan, Jurnal Pembelian dan Jurnal
- b. Memorial
- c. Membukukan Kartu Hutang Usaha, Kartu Hutang Non Usaha

## 68. Manajer Marketing

Tanggung Jawab Utama

- a. Mengkoordinasi semua proses pelaksanaan kontrak
- b. Memonitor stock dan produksi agar sesuai dengan permintaan

## 69. Asisten Manajer Marketing

Tanggung Jawab Utama

- a. Mengkoordinasi semua proses pelaksanaan kontrak
- b. Menunjukkan seorang pengawas pekerjaan
- c. (AdmProyek) Untuk setiap kontrak

Wewenang

- a. Meneruskan untruksi langsung dari Kepala Cabang Pekanbaru
- b. Manajer Marketing tentang kualitas, mutu kerja dan intruksi kerja

## 70. Pengawas Pekerjaan (Administrasi Proyek)

Tanggung Jawab Utama

- a. Melakukan survey awal dengan pihak pemberi kerja bersama dengan pengawas lapangan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Memonitor setiap pekerjaan mulai dari terbitnya surat pesanan
- c. Kontrak kerja sampai ketahapan terbitnya berita acara serah terima pekerjaan

## 71. Pengawas Lapangan

## Tanggung Jawab Utama

- a. Melakukan survey awal lokasi perencanaan pemasangan tiang beton
- b. Mengawasi semua pekerjaan pendirian tiang

## 72. Manajer HRD

## Tanggung Jawab Utama

- a. Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM di perusahaan berdasarkan strategi jangka panjang dan jangka pendek yang telah ditetapkan pperaturan perundang-undangan yang berlaku agar diperoleh SDM dengan kinerja, kapabilitas dan kompetensi yang sesuai dengan diinginkan perusahaan

## 73. Asisten Manajer HRD

## Tanggung Jawab Utama

- a. Membantu HRD Manager dalam mengatur prosedur dan system serta melakukan rekrutmen karyawan baru serta berkoordinasi dengan tiap-tiap dept dalam proses rekrutmen staff dept tersebut sesuai dengan standart yang ditetapkan

## 74. Koordinator SDM, Ga, K3

## Tanggung Jawab Utama

- a. Menjalankan tugas seperti yang ditetapkan dalam SOP dan peraturan perusahaan dengan disiplin yang tinggi
- b. Mengumpulkan Job Description dan SOP semua dept dan menyerahkan kepada ASM HRD

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group
2. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja pada PT. Kunango Jantan Group
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,434 artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan motivasi sebesar 43,4 %, sedangkan sisanya 56.6 %, dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan judul adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Kunango Jantan Group bisa membenahi permasalahan di sektor komunikasi. Manajemen perusahaan bisa melakukan pelatihan atau seminar terkait dengan komunikasi, memahami pesan dengan baik dan



cara berkomunikasi yang baik dan benar. Ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal

2. Untuk meningkatkan motivasi dalam diri karyawan sebaiknya manajemen PT. Kunango Jantan Group lebih memperhatikan lagi karyawannya. Alangkah baiknya jika atasan dapat lebih dekat dengan karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja dan selalu termotivasi. Memberikan upah atau kompensasi bagi karyawan berprestasi bisa menjadi opsi untuk meningkatkan motivasi dalam diri karyawan. Tingginya motivasi kerja tentunya membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan batasan-batasan tertentu yang lebih bervariasi seperti menambah jumlah sampel agar kesimpulan yang diperoleh lebih baik daripada penelitian ini.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- AlQuran dan Terjemahan. 2010. Jakarta Barat:CV Nur Alam Semesta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, M. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayitno, D. 2018. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta.
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan, Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnain, Wildan. 2013. *Dinamika Kelompok, Latihan Kepimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

### **Skripsi/Jurnal**

- Ackah, David. 2014. *The Impact of Motivation on Employee Perfomance in the Manufacturing Industryin Ghana. Global Journal of Management Studies and Researches Pages: 291-310*.
- Alam, Syamsu. 2014. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan*. E-Jurnal Katalogis Vol.2, no. 1.
- Femi, Festus. 2014. *The Impact of Communication on Worker's Perfomance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. IOSR Journal of Humanities and Social science Vol.19, Issue 8*.
- Japhet, Nnaeto dkk. 2018. *Impact of Motivation on Employee Perfomance: A Study of Alvan Ikoku Federal College Education. Journal of Management and Strategy Vol.9 No.1*.
- Lawasi, Eka Silvani Dkk. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 5, No. 1*.



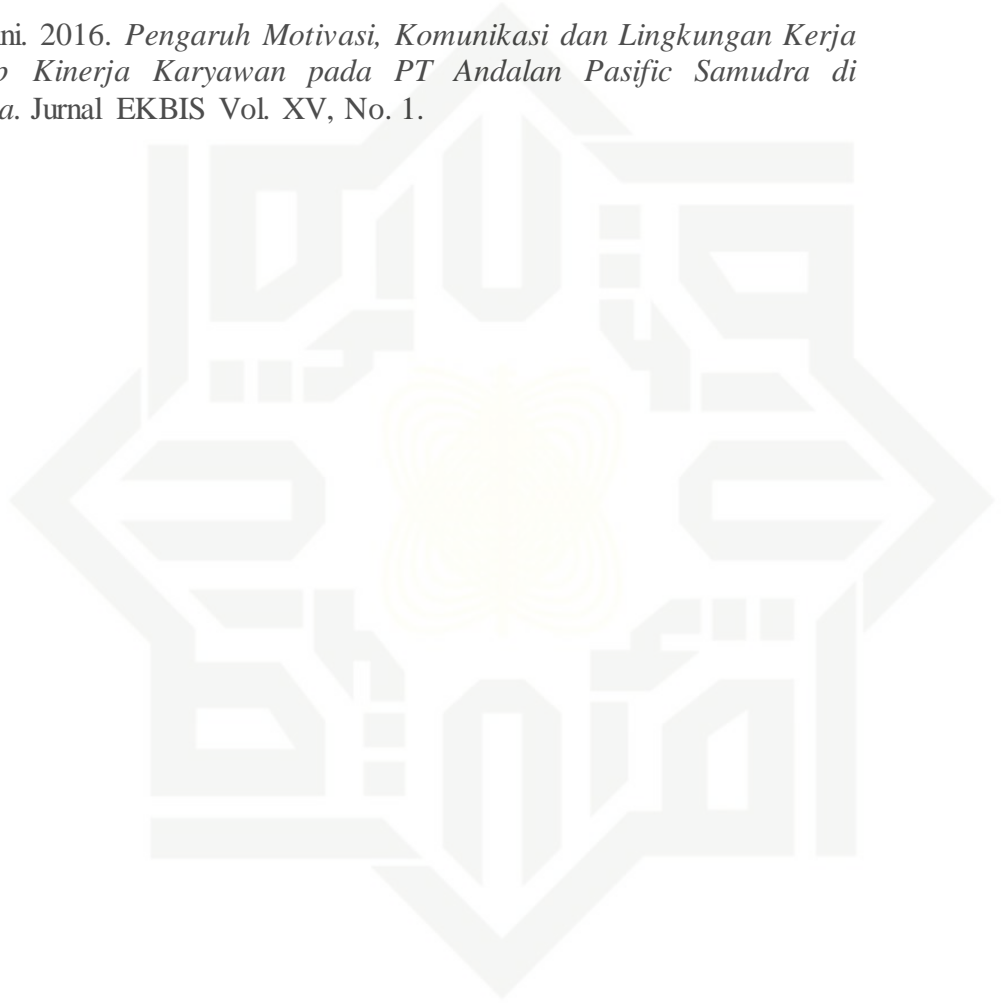
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maulida, Noorlaily. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BESS FINANCE BANJARMASIN*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.2, No. 1.

Purwanto, Sony Bagus. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)*. Malang: Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 11.

Rusmawati, Yunni. 2016. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya*. Jurnal EKBIS Vol. XV, No. 1.





**PT. KUNANGO JANTAN**  
PRESTRESSED AND PRECAST  
MANUFACTURING AND TRADING



**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
No. : 490/HRD-KJ/12/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Dedi Muliadi. S.Kom**  
Jabatan : Manager HRD  
Alamat : Jln. Teropong - Pekanbaru

Dengan ini menyatakan dan menerangkan bahwa nama yang tersebut dibawah ini

Nama : **Mohd. Reza Hafiz**  
NIM/KTP : 11671101485  
Univ/Fak : Univ. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau/Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Program Studi Strata I (S1)  
Jurusan : Manajemen

Benar telah melakukan Penelitian di PT. Kunango Jantan pada bulan Januari 2020 s/d Selesai dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan Group Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar-Riau".

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rimbo Panjang, 8 Desember 2020  
PT. Kunango Jantan

  
**Dedi Muliadi. S.Kom**  
Manager HRD

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/2035/2020  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 9 Juni 2020 M  
 17 Syawwal 1441 H

Kepada  
 Yth. **Ulfiyah Novita, SE, M.Si**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,


Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Mohd. Reza Hafiz  
 NIM : 11671101485  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,

  
**Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA**  
**NIP. 19751112 199903 2 001**

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 Cipta Diindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN

Pekanbaru, Juni 2020

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa strata satu (S1) saya:

Nama : Mohd.Reza Hafiz

NIM : 11671101485

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan

judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Mohd. Reza Hafiz

**NIM: 11671101485**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### A. Identitas Responden

Nama Responden : .....

Usia : 20-30 Tahun  30-40 Tahun

40-50 Tahun  50 tahun keatas

Lama Bekerja : Dibawah 1-2 Tahun

2-3 Tahun

>5 Tahun

Jenis Kelamin : Laki – Laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  Diploma 1/2/3

S1

S2

Lainnya....

### B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Mohon Bapak/ibu/Saudara/i memberikan tanda *check list* (✓) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternative jawaban yaitu sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Netral (N) : 3  
 Tidak Setuju (TS) : 2  
 Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban dari Bapak/Ibu/Saudari/i.
4. Dimohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
6. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudari/i dan selamat bekerja.

### C. Daftar Pernyataan

#### • Kinerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah memenuhi harapan perusahaan					
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan telah saya capai dengan baik					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Pengelolaan anggaran di perusahaan sudah sangat baik					
5	Pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sudah dilaksanakan dengan sangat baik					
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

• **Komunikasi**

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menghargai rekan kerja ketika berkomunikasi					
2	Saya bisa mendengar dan dapat menerima masukan atau kritikan sesama rekan kerja					
3	Pesan yang saya sampaikan dapat didengar dan diterima oleh rekan kerja dengan baik dan benar					
4	Saya selalu bersikap rendah hati terhadap rekan kerja					
5	Saya selalu memberi info terbaru perusahaan kepada rekan kerja yang lain					

• **Motivasi**

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk bekerja					
2	Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin					
3	Saya memiliki semangat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya selalu bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Dalam bekerja saya mempunyai inisiatif dan kreatifitas untuk menemukan hal yang baru					

6	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan perusahaan					
7	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan kepada saya					
8	Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hal 2	KINERJA Y						Total (Y)	KOMUNIKASI					Total (X1)	MOTIVASI X2								Total (X2)
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	5	5	5	39
2	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	1	3	3	4	4	4	3	3	24
3	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	19	5	4	5	5	4	23	3	4	3	3	3	3	3	3	25
5	4	4	4	4	4	4	27	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	4	4	4	35
6	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	4	4	4	34
7	4	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	17	4	4	5	5	5	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23
9	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	1	4	4	4	31
10	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	5	5	4	38
11	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24	3	4	3	4	3	3	3	3	27
13	4	4	4	4	4	4	17	4	4	5	4	4	21	3	3	3	2	3	3	3	3	21
14	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	29	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	4	5	5	38
16	4	4	4	4	4	4	18	5	5	5	4	3	22	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	3	3	3	3	1	4	4	4	26
18	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	4	4	4	33
19	3	3	3	3	3	3	17	5	4	5	4	5	23	3	3	3	2	3	3	3	3	23
20	3	3	3	3	3	3	19	4	5	2	4	2	23	3	4	3	3	3	3	3	3	26
21	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
22	4	4	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	4	4	4	35
23	4	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
26	4	4	4	4	4	4	23	4	4	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	19	4	5	2	4	2	23	3	4	3	3	3	3	3	3	25
28	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
29	4	4	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	5	5	34
31	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	5	24	4	5	4	4	5	4	4	4	35
32	4	4	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
33	4	4	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	3	4	4	4	3	3	3	3	28
34	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	4	23	1	4	4	4	4	5	4	4	31
35	4	4	4	4	4	4	26	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	5	5	5	5	39
36	4	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	24	1	4	4	4	4	4	4	4	29
37	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
38	4	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	5	4	35
39	4	4	4	4	4	4	23	4	4	5	4	4	21	3	4	3	4	3	3	3	3	29
40	4	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	22	4	5	1	4	4	4	4	4	30
41	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	4	3	31
42	4	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	3	4	4	4	4	33
43	4	4	4	4	4	4	19	5	5	5	5	4	24	3	4	2	2	2	2	3	4	26
44	4	4	4	4	4	4	25	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	4	4	4	4	33
45	4	4	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	4	4	5	35
46	4	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	26	4	5	4	4	5	4	4	5	35
47	4	4	4	4	4	4	30	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	5	4	4	35
49	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	5	5	5	39
50	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	4	4	4	34
51	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	4	4	4	34
52	4	4	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	23	3	2	3	2	3	3	3	3	22
53	4	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	4	4	36
54	4	4	4	4	4	4	25	5	4	5	5	5	24	3	2	3	2	3	2	2	3	20
55	4	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	33
56	4	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	26	4	5	4	4	4	4	4	4	36
57	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	35
58	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	4	4	36
60	4	4	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	3	3	3	27
61	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	4	34
62	4	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	3	3	3	3	3	3	17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	4	4	4	33
64	3	3	3	3	3	3	23	5	5	4	4	5	23	3	4	3	2	3	3	3	3	23
65	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	22	4	5	4	3	4	3	4	4	33
66	4	4	4	4	4	4	25	4	5	5	4	4	22	1	4	3	3	3	3	3	3	24
67	4	4	4	4	4	4	26	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	4	4	4	33
68	4	4	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	4	4	34
69	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	5	5	25	3	4	4	3	4	3	3	3	28
70	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	3	4	3	4	35
71	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	4	4	35
72	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
73	4	4	4	4	4	4	23	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	5	5	5	38
74	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	3	3	3	25
75	4	4	4	4	4	4	23	5	4	5	5	4	23	1	3	3	3	3	3	3	3	23
76	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	4	4	4	35
77	4	4	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	3	4	4	3	31
78	5	5	5	5	5	5	27	4	5	4	4	4	21	3	3	3	4	3	3	3	3	27
79	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	3	4	3	2	3	3	3	3	23
80	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	4	4	4	35
81	3	3	3	3	3	3	19	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
82	4																					

## 1. Validitas dan Realibilitas

### a. KINERJA (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	,676**	,528**	,555**	,648**	,449**	,766
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	145	145	145	145	145	145	145
Y2	Pearson Correlation	,676**	1	,586**	,792**	,694**	,617**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	145	145	145	145	145	145	145
Y3	Pearson Correlation	,528**	,586**	1	,674**	,614**	,563**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	145	145	145	145	145	145	145
Y4	Pearson Correlation	,555**	,792**	,674**	1	,763**	,764**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	145	145	145	145	145	145	145
Y5	Pearson Correlation	,648**	,694**	,614**	,763**	1	,653**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	145	145	145	145	145	145	145
Y6	Pearson Correlation	,449**	,617**	,563**	,764**	,653**	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	145	145	145	145	145	145	145
Kinerja T (Y)	Pearson Correlation	,766**	,869**	,787**	,906**	,879**	,807**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	145	145	145	145	145	145	145

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	6

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**b. KOMUNIKASI (X1)**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepemimpinan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,156	,258**	,121	,276**	,601
	Sig. (2-tailed)		,060	,002	,148	,001	,000
	N	145	145	145	145	145	145
X1.2	Pearson Correlation	,156	1	,208*	,275**	,114	,549
	Sig. (2-tailed)	,060		,012	,001	,171	,000
	N	145	145	145	145	145	145
X1.3	Pearson Correlation	,258**	,208*	1	,241**	,223**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,002	,012		,003	,007	,000
	N	145	145	145	145	145	145
X1.4	Pearson Correlation	,121	,275**	,241**	1	,153	,597
	Sig. (2-tailed)	,148	,001	,003		,065	,000
	N	145	145	145	145	145	145
X1.5	Pearson Correlation	,276**	,114	,223**	,153	1	,622**
	Sig. (2-tailed)	,001	,171	,007	,065		,000
	N	145	145	145	145	145	145
T (X1)	Pearson Correlation	,601**	,549**	,635**	,597**	,622**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	145	145	145	145	145	145

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	5

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c. MOTIVASI (X2)**

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Motivasi (X2)
X2.1 Pearson Correlation	1	,464**	,592**	,459**	,500**	,616**	,560	,489**	,734**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1 N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.2 Pearson Correlation	,464**	1	,576**	,545**	,524**	,569**	,539**	,579	,742**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.2 N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.3 Pearson Correlation	,592**	,576**	1	,638**	,713**	,734**	,684**	,605**	,852
X2.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.3 N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.4 Pearson Correlation	,459**	,545**	,638**	1	,634**	,674**	,580**	,605**	,801**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
X2.4 N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.5 Pearson Correlation	,500**	,524**	,713**	,634**	1	,732**	,626**	,730**	,837**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
X2.5 N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.6 Pearson Correlation	,616**	,569**	,734**	,674**	,732**	1	,750**	,695**	,884**
X2.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
X2.6 N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.5 Pearson Correlation	,560	,539**	,684**	,580**	,626**	,750**	1**	,631**	,821**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
X2.5 N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
X2.6 Pearson Correlation	,489**	,579**	,605**	,605**	,730**	,695**	,631**	1**	,814**
X2.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
X2.6 N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
T (X2) Pearson Correlation	,734**	,742**	,852**	,801**	,837**	,884**	,821**	,814**	1**
T (X2) Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
T (X2) N	145	145	145	145	145	145	145	145	145

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	8

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

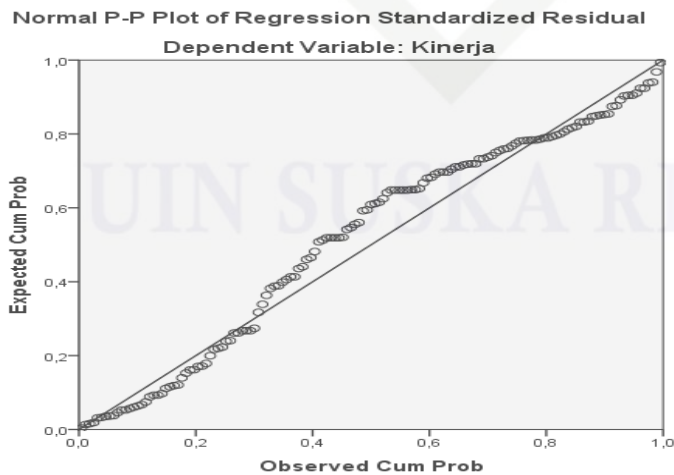
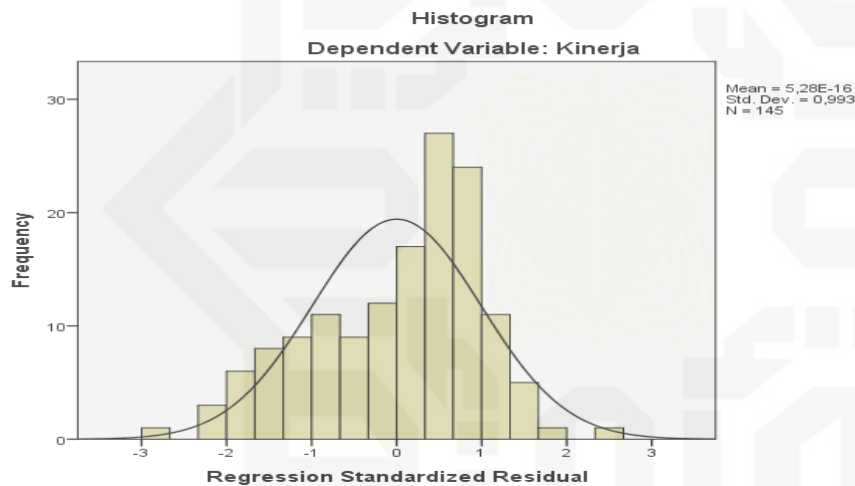
## 2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	145	15	30	24,45	4,099
Komunikasi	145	20	25	23,77	1,312
Motivasi	145	8	40	31,68	6,046
Valid N (listwise)	145				

## 3. Asumsi Klasik

### a. Normalitas Data



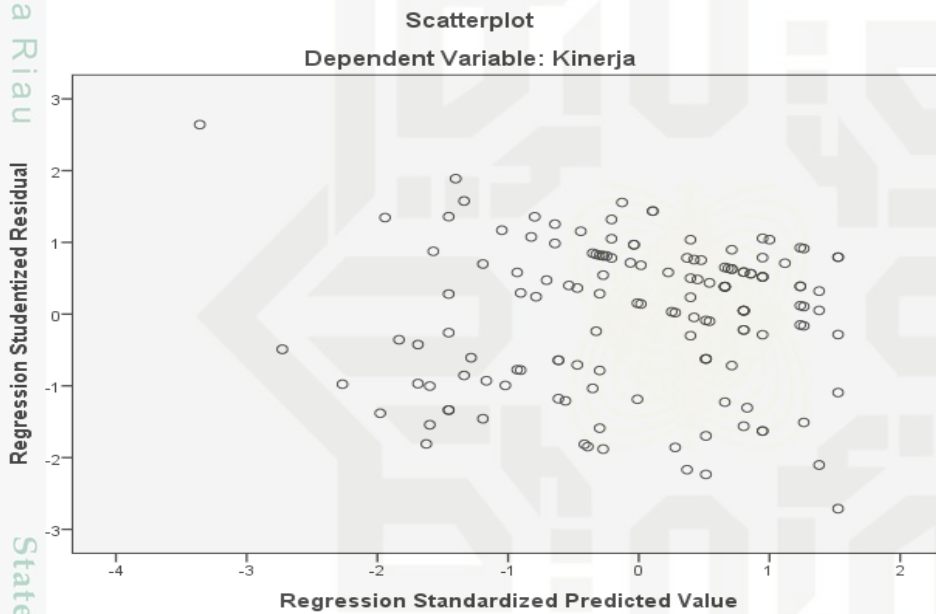
### b. Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	,960	1,041
	Motivasi	,960	1,041

a. Dependent Variable: Kinerja

### c. Heteroskedastisitas



### d. Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,517 <sup>a</sup>	,434	,412	3,752	2,146

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,976	5,694		1,049	,003
	Komunikasi	,448	,243	,143	1,843	,002
	Motivasi	,247	,053	,364	4,680	,000

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,517 <sup>a</sup>	,434	,412	3,752	2,146

b.

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

##### a. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,976	5,694		1,049	,003
	Komunikasi	,448	,243	,143	1,843	,002
	Motivasi	,247	,053	,364	4,680	,000

##### b. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,068	2	210,534	14,957	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1998,794	142	14,076		
	Total	2419,862	144			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 6. Frekuensi

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	1,4	1,4	1,4
3	39	26,9	26,9	28,3
Valid 4	64	44,1	44,1	72,4
5	40	27,6	27,6	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	41	28,3	28,3	28,3
4	49	33,8	33,8	62,1
Valid 5	55	37,9	37,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	2,1	2,1	2,1
3	22	15,2	15,2	17,2
Valid 4	53	36,6	36,6	53,8
5	67	46,2	46,2	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	38	26,2	26,2	26,2
4	57	39,3	39,3	65,5
Valid 5	50	34,5	34,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	7,6	7,6	7,6
3	28	19,3	19,3	26,9
Valid 4	55	37,9	37,9	64,8
5	51	35,2	35,2	100,0
Total	145	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,4	1,4	1,4
3	41	28,3	28,3	29,7
4	55	37,9	37,9	67,6
5	47	32,4	32,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	35	24,1	24,1	24,1
5	110	75,9	75,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	17,9	17,9	17,9
5	119	82,1	82,1	100,0
Total	145	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	34	23,4	23,4	23,4
5	111	76,6	76,6	100,0
Total	145	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	27,6	27,6	27,6
5	105	72,4	72,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	1,4	1,4	1,4
4	40	27,6	27,6	29,0
5	103	71,0	71,0	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	6,2	6,2	6,2
2	2	1,4	1,4	7,6
3	37	25,5	25,5	33,1
4	48	33,1	33,1	66,2
5	49	33,8	33,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2,8	2,8	2,8
2	4	2,8	2,8	5,5
3	26	17,9	17,9	23,4
4	55	37,9	37,9	61,4
5	56	38,6	38,6	100,0
Total	145	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	3	2,1	2,1	3,4
3	33	22,8	22,8	26,2
4	57	39,3	39,3	65,5
5	50	34,5	34,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	4,8	4,8	4,8
2	10	6,9	6,9	11,7
3	25	17,2	17,2	29,0
4	54	37,2	37,2	66,2
5	49	33,8	33,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	6	4,1	4,1	5,5
3	34	23,4	23,4	29,0
4	58	40,0	40,0	69,0
5	45	31,0	31,0	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	4	2,8	2,8	4,1
3	37	25,5	25,5	29,7
4	69	47,6	47,6	77,2
5	33	22,8	22,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	4	2,8	2,8	4,1
3	35	24,1	24,1	28,3
4	67	46,2	46,2	74,5
5	37	25,5	25,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1,4	1,4	1,4
2	2	1,4	1,4	2,8
3	27	18,6	18,6	21,4
4	65	44,8	44,8	66,2
5	49	33,8	33,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



MOHD. REZA HAFIZ, Lahir di Pekanbaru pada tanggal 20 April 1998 yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara dengan nama adik Zalfa Alifia, yang lahir dari pasangan Bapak A. Jainuri dan Ibu Enni Agus.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD Bhayangkari Pekanbaru pada tahun 2004, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di SMP Muhammadiyah 1 Pekanbaru pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di SMA Negeri 11 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Rama Rama Jaya Pramukti selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Redang Seko Kabupaten Indarigiri Hulu pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2019.

Pada Tanggal 11 November 2020 Penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi ***“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kunango Jantan Group Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Riau”***.