

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOJEK CABANG BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

ALIEF EDO ARKADI PUTRA

1512110437

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOJEK CABANG BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

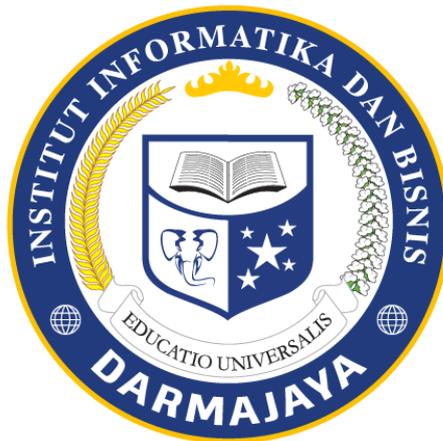
Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :

ALIEF EDO ARKADI PUTRA

1512110437



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 24 September 2019

ALIEF EDO ARKADI PUTRA

1512110437

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GOJEK CABANG BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **ALIEF EDO ARKADI PUTRA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110437**

Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IBI DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 24 September 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc
NIK 13860716

Menyetujui,

Ketua Jurusan

Aswin, S.E., M.M.
NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 24 September 2019 ruangan G1.7 jam 11:30 – 12:30 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOJEK CABANG BANDAR LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **ALIEF EDO ARKADI PUTRA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110437**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama status

Tanda tangan

1. **Dr Anggalia Wibasuri S.Kom., M.M. Penguji I**

2. **Betty Magdalena, S.Pd., M.M. Penguji II**

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Nama : Alief Edo Arkadi Putra
Tempat, Tanggal Lahir : Sinarwaya, 27 Maret 1995
Jenis Kelamin : Laki - laki
Agama : ISLAM
Alamat Rumah : SinarWaya, Adiluwih, Pringsewu.
Nomer Telfon : 082373373063
Email : alief.edo27@gmail.com

Peneliti dilahirkan di Sinar Waya kabupaten Pringsewu (dulu Tanggamus) tanggal 27 maret 1995. Peneliti berasal dari Kabupaten Pringsewu. Anak pertama dari Bapak Mat Rizal dan Ibu Tasma Wati dan memiliki dua saudara, satu adik laki-laki dan satu adik perempuan. Adapun pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneliti antara lain adalah :

1. MIN Model Bandung Baru 2007
2. SMPN 1 Pringsewu dan lulus pada tahun 2010
3. SMAN 1 Pringsewu dan lulus pada tahun 2013

Dan pada Tahun 2015, peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Bandar Lampung Jurusan Manajemen dengan jenjang strata satu (S1). Kemudian peneliti melakukan Praktik Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di desa Kalirejo, Kecamatan Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran.

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

*Kedua orang tua, Mat Rizal dan Tasma Wati
yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan cinta dan
kasih sayang yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi
langkahku dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat
di setiap langkahku*

*Untuk Saudara, Saudari, dan keluarga tersayang
Adikku tersayang Deo Bernedy Putra dan Nadia Rizta Nurhafizah, Nenekku
Rostiati, Kakekku Tazuhad (alm), Oomku Heri Gustian, Irwansyah, Ansori,
Arius, Heriansyah, Bibikku Lisbiana, Maria yuliza, Audia, Yeni dan yang
lainnya yang senantiasa selalu memberikan doa dan motivasinya.*

*Untuk Sahabat
Putri Etika Lestari, Muhammad Ridho, Aji Bayu, Elvin Agustianda, ahmad
Affandy, Hayani, Asti Andiyani, Fitria, Syebika, Recha, Muhamad Rizky,
Melati, Sinta, Nur Hikmah, Bang Fahrozi, Pitra Kenedy, Akki akka oddi dan
untuk semua sahabat baik dalam maupun diluar kampus Ibi Darmajaya.*

MOTTO

فَلَهَا أَسَاءْتُمْ وَإِنْ سَلَّ لِلْأَنْفُسِكُمْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ إِنْ

"Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri."

-(Al Isra : 7)-

"Only I can change my life. No one can do it for me."

-(CAROL BURNETT)-

"Do my best, so I can't blame myself for anything."

-(MAGDALENA NEUNER)-

"We are what we repeatedly do. Excellence then is not an act, but a habit."

-(ARISTOTLE)-

"Greatness from small beginnings. Great things have small beginnings"

-(SIR FRANCIS DRAKE)-

"Berusahalah memantaskan diri dalam hal apapun. Baik di dunia maupun di akhirat. Selalu berusaha untuk hal yang diharapkan, bersyukur apapun hasilnya, dan mampu menjaga apa yang sudah didapatkan"

-(ALIEF EDO ARKADI PUTRA)-

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOJEK CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh

ALIEF EDO ARKADI PUTRA

Komunikasi adalah hal yang paling penting dan menakjubkan dalam suatu ruang lingkup organisasi/perusahaan. Begitupun dengan motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan satu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan komunikasi atau penyampaian pesan yang akurat dan hubungan baik antara atasan dan karyawan dengan adanya komunikasi yang baik maka kinerja akan meningkat, namun motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuannya perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Kinerja karyawan belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan, hal ini diduga dengan oleh kurangnya komunikasi yaitu kurang efektifnya komunikasi sehingga terdapat kesalahan dalam menerima informasi. Selain kurangnya komunikasi, kurang pemberian motivasi kerja yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya dan membuat karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Metode penentu sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung yaitu 34 karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda pengujian hipotesis secara pasial menghasilkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Pengujian secara simultan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Dan ditemukan model strategis yang cocok untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan komunikasi dengan membangun hubungan personal atau pun kelompok kerja yang baik dan berkomunikasi dengan efektif dan melalui pemberian motivasi kerja terhadap karyawan sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan oleh PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. GOJEK BANDAR LAMPUNG BRANCH

By:
ALIEF EDO ARKADI PUTRA

Communication is the most important and amazing thing in an organization/ company scope. Likewise with work motivation is something that is needed by employees in improving optimal performance. To improve the employee performance in a company requires accurate communication or delivery of messages and good relations between superiors and employees with good communication, the performance will increase, but motivation is also an important factor in encouraging employee morale in improving employee work in order to the achievement of the company's goals PT. Gojek Bandar Lampung Branch. The employee performance has not been achieved as expected, this is suspected by the lack of communication that is less effective communication so that there are errors in receiving information. In addition to lack of communication, lack of work motivation given by the leadership of employees and make employees feel less enthusiastic in working. The objective of the study was to analyze the effect of communication and the work motivation on the employee performance of PT. Gojek Bandar Lampung Branch. The method of determining the sample in this study used *the saturated sample*, where the total population in this study was all employees of PT. Gojek Bandar Lampung Branch, as many as 34 employees. The data analysis method used the multiple linear regression and the hypothesis testing produced that the communication and the work motivation affected the employee performance of PT. Gojek Bandar Lampung Branch. The simultaneous testing showed that the communication and the work motivation affected the employee performance of PT. Gojek Bandar Lampung Branch. And it was found a strategic model suitable for improving the employee performance in improving communication by building personal relationships or working groups that ban and communicate effectively and through providing work motivation on the employees so as to be able to affect the employee performance to achieve the goals set by PT. Gojek Bandar Lampung Branch.

Keywords: Communication, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Allah Subhanahuwata'ala
2. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
3. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung
4. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
5. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Informatika and Bisnis Institut DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Bapak Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan sarannya
9. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institute Informatika dan Bisnis DA DARMAJAYA Bandar Lampung.
10. Kakak dan adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
11. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangat.

12. Para sahabat (Putri Etika Lestari, Muhammad Ridho, Aji Bayu, Elvin Agustianda, ahmad Affandy, Hayani, Asti Andiyani, Fitria, Syebika, Recha, Muhamad Rizky, Melati, Sinta, Nur Hikmah, Bang Fahrozi, Pitra kenedy, Akki akka oddi). yang seallu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta teman-teman manajemen angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh Karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
14. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
15. Almamater tercinta IBI Darmajaya.

Bandar Lampung, September 2019

Penulis

ALIEF EDO ARKADI PUTRA

1512110437

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	11
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	11
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	12
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	12
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	12
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Bagi Penulis	13
1.5.2 Bagi Perusahaan	13
1.5.3 Bagi Institusi	13

1.6 Sistematika Penulisan.....	13
1.6.1 Bab I Pendahuluan	13
1.6.2 Bab II Landasan Teori	13
1.6.3 Bab III Metode Penelitian.....	14
1.6.4 Bab IV Hasil dan Pembahasan.....	14
1.6.5 Bab V Simpulan dan Saran.....	14

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi	15
2.1.1 Pengertian Komunikasi	15
2.1.2 Fungsi Komunikasi.....	16
2.1.3 Komunikasi dalam Organisasi	17
2.1.3 Indikator Komunikasi	18
2.2 Motivasi Kerja	19
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.2.2 Pendekatan Motivasi Kerja.....	20
2.2.3 Langkah - Langkah Memotivasi Kerja.....	21
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.3 Kinerja Karyawan	23
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja Karyawan	25
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
2.3.5 Indikator Kinerja	27
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Pemikiran.....	30
2.6 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Sumber Data	35
3.2.1 Data Primer	35

3.2.2 Data Sekunder	35
3.3 Metode Pengumpulan Data	36
3.3.1 Penelitian Kepustakaan	36
3.3.2 Penelitian Lapangan	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	38
3.5 Variabel Penelitian.....	39
3.5.1 Variabel Independen.....	39
3.5.2 Variabel Dependen.....	39
3.6 Definisi Operasional variabel	39
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	41
3.7.1 Uji validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	43
3.8.1 Uji Linieritas	43
3.8.2 Uji Multikolinieritas	44
3.9 Metode Analisis Data.....	44
3.10 Pengujian Hipotesis.....	46
3.10.1 Uji t.....	46
3.10.2 Uji F.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data	49
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden	51
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	55

4.2.1 Hasil Uji Validitas	55
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	58
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	60
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	60
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	60
4.4 Hasil Metode Analisis Data.....	61
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	64
4.5.1 Hasil Uji t.....	64
4.5.2 Hasil Uji F.....	65
4.6 Pembahasan	66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	69
5.2 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Gojek Bandar Lampung ...	5
1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Gojek Bandar Lampung	6
2.3 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Pemikiran.....	30
3.1 Jabatan Pada PT. Gojek Bandar Lampung	38
3.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1).....	52
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2).....	53
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi (X1).....	56
4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)	57
4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	58
4.11 Daftar Interpretasi r	59
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.13 Hasil Uji Linearitas	60
4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	60
4.15 Hasil Koefisien Determinasi	61
4.16 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda	62
4.17 Hasil Uji Model Summary.....	63
4.18 Hasil Perhitungan Coefficients	64

4.19 Hasil Uji F	65
------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Pengumpulan Data Jawaban Respoden
- Lampiran 3** Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Respoden
- Lampiran 4** Hasil Uji Freqkuensi Jawaban Respoden
- Lampiran 5** Hasil Output Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Output Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10** Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11** Uji t
- Lampiran 12** Uji F
- Lampiran 13** R Tabel
- Lampiran 14** F Tabel
- Lampiran 15** t Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Ismail dkk (2016) mengartikan kinerja/ prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Susilo dkk (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat Ritawati (2013) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha

untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan pula berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan Gojek yang sudah berdiri tahun 2016 Cabang Bandar Lampung yang menyediakan Jasa transportasi berbasis online tersebut memberikan pelayanan utama yaitu GO-Ride melayani pengantaran penumpang, selain pengantaran penumpang, Gojek juga memberikan pelayanan seperti GO-Send melayani pengiriman barang, GO-Food melayani pemesanan makanan, GO-Mart melayani pemesanan di outlet seperti Indomaret, AlfaMart dan sejenisnya, GO-Busway, GO-Tix melayani pemesanan tiket konser, dan sejenisnya, GO-Box melayani pengiriman barang dengan skala yang besar, GO-Clean melayani pembersihan rumah atau kantor, GO-Glam, serta GO-Massage melayani pijatan. PT. Gojek Cabang Bandar Lampung yang berpusat di jalan MH Thamrin Nomor 10E, Tanjung Karang Pusat adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi online yang memiliki karyawan berjumlah 35 orang. Karyawan di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung terbagi menjadi 2 bagian kinerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung bekerja setiap hari Senin sampai Sabtu, untuk hari Senin sampai Sabtu dimulai pada pukul 07.30 sampai 16.00 WIB, dan hari Sabtu dimulai pada pukul 08.00 sampai 14.30 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung bekerja setiap hari Senin sampai hari Minggu untuk pekerja lapangan, namun bagian struktural hanya bekerja mulai hari Senin sampai Sabtu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung terhadap manajer bagian sumber daya manusia (HRD) dan karyawan, hasil wawancara yang didapat sebagai berikut : Kinerja karyawan mengalami fluktuasi penurunan akibat tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, karyawan yang masih sering menunda-nunda pekerjaan contohnya menyelesaikan (seperti jam kerja yang terlalu padat sehingga pekerjaan sering menumpuk akibat kurangnya karyawan, keluhan karyawan selalu dibagikan tekanan kerja dan tuntutan pekerjaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan pekerjaan terlalu menumpuk, akibat nya yang sering lembur membuat karyawan seringnya datang terlambat datang ditempat kerja, kurangnya kerja sama antara karyawan dengan karyawan lainnya seperti menyelesaikan pembukuan akhir bulan dan dan masih banyaknya pekerjaan yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya seperti pengoprasian alat komputer yang selalu ada pembaharuan server guna menangani keluhan konsumen)

PT. Gojek Cabang Bandar Lampung menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung yaitu : Tanggung jawab di ukur dari adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dimana tanggung jawab karyawan masih kurang karena penyelesaian pekerjaan tidak bisa selesai karena karyawan menunda-nunda pekerjaan dan pada saat mengerjakan pekerjaan. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan di ukur dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan dimana karyawan masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal. Inisiatif di ukur dari kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok dimana karyawan masih kurang karena pekerjaan masih belum dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien.

Mutu pekerjaan di ukur dari kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya dimana karyawan masih kurang karena karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Kerjasama di ukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan dimana kerjasama karyawan masih kurang karena komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan baik antara sesama karyawan dan kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas sehingga menyebabkan kinerja menurun Ramdhani dalam Wahyuni dkk

(2019) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung:

Tabel 1.1
Standar Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
PT.Gojek Cabang Bandar Lampung

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Tanggung jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Keandalan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Inisiatif	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Mutu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber Data : PT.Gojek Cabang Bandar Lampung 2019

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT.Gojek Cabang Bandar Lampung.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan PT.Gojek Cabang Bandar Lampung 2018

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun
		2018	2018
1.	Tanggung Jawab	72,4	C
2.	Keandalan	84,2	B
3.	Inisiatif	85,5	B
4.	Mutu	83,5	B
5.	Kerjasama	79,4	C
Total Rata-rata		81	

Sumber : PT.Gojek Cabang Bandar Lampung 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup pada tahun 2018. pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2018 penilaian indikator Tanggung Jawab dan Kerjasama masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Gojek Cabang Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Gojek Cabang Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Tanggung Jawab di kategorikan cukup yaitu 72,4%. Dimana kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan masih seringnya tertunda dan tidak selesai dengan tepat waktu. Kerjasama di kategorikan cukup yaitu 79,4. Dimana kerja sama karyawan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya masih kurang maksimal dalam membantu rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. yang disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian, kurangnya karyawan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi

maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik menurut Cahyanto dkk (2008) Komunikasi adalah suatu pernyataan manusia, baik secara perorangan maupun secara kelompok, yang bersifat umum (tidak bersifat rahasia) dengan menggunakan tanda-tanda, kode-kode atau lambang-lambang tertentu. Adanya kerjasama antar karyawan dilingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula. karyawan PT. Gojek Bandar Lampung dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya karena organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung fenomena yang ditemukan karyawan dituntut untuk berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada kurangnya keterbukaan antara karyawan dengan karyawan lainnya, atau antara karyawan dengan pimpinan seperti tidak menyampaikan kesulitan dalam menjalankan tugasnya atau tidak ada konfirmasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan jalannya program kerja, kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, ketidaknyamanan antar karyawan yang diberitahukan kepada pkaryawan lain akan membuat mata rantai perasaan negatif kepada karyawan tersebut, rasa kekeluargaan dan jiwa tolong menolong yang kurang dan banyaknya karyawan yang mengeluh tentang komunikasi kerja seperti komunikasi terhadap dukungan kerja, komunikasi terhadap empati kerja, komunikasi terhadap rasa positif kerja. Di lain pihak, karyawan dituntut profesional dalam bekerja sehingga dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hal paling penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. Dapat dilihat tabel 1.2 bahwa kerjasama pada tahun 2018 yaitu dalam kategori cukup. Garnet dalam Prabasari dan Netra (2012) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil

menunjukkan kerjasama yang baik. Adapun beberapa indikator komunikasi pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung yaitu : Pemahaman diukur dari persepsi responden menerima yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini karyawan masih kurang karena komunikasi karyawan tidak efektif yang berakibat ketidakberhasilan karyawan dalam menyampaikan isi pesan kepada karyawan lain. Kesenangan diukur dari persepsi responden atas tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan pihak lain dimana karyawan tidak dapat berkomunikasi untuk menyampaikan informasi-informasi selain informasi pekerjaan sehingga karyawan setelah memberikan informasi langsung kembali dengan pekerjaan mereka. Mempengaruhi sikap diukur dari persepsi responden dikatakan efektif jika komunikator (pengirim) dapat mempengaruhi sikap komunikan (penerima), tindakan mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain memahami ucapan kita dan menyetujui sesuai dengan yang kita inginkan, dimana karyawan masih belum bisa memberikan informasi sesuai dengan yang diinginkan sehingga terdapat kesalahan informasi yang didapat oleh karyawan lain. Hubungan yang semakin baik diukur dari persepsi responden secara keseluruhan, komunikasi efektif memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan dimana karyawan masih kurang dalam hubungan satu karyawan dengan karyawan lain karena kurang adanya gangguan dalam hubungan insani yang berasal dari kesalahpahaman sesama karyawan. Tindakan diukur dari persepsi responden komunikasi yang efektif dapat mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan yang kita inginkan dimana karyawan masih belum bisa merasakan dorongan atas komunikasi yang terjalin sesama karyawan atau atasan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap PT. Gojek Cabang Bandar Lampung pada manajer (HRD) dan bagian karyawan, dimana karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi/ menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung seperti dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan datang ditempat pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang ada pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung dengan alasan kurangnya perhatian faktor motivasi kerja dari atasan, dan masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Meskipun atasan sering memberikan

peringatan tegas dan sanksi terhadap karyawan, hal ini diduga kurangnya pemberian motivasi dari atasan terhadap karyawan seperti pemberian bonus, insentif, dan sehingga memicu permasalahan kinerja karyawan terhadap PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

Oleh karena itu, organisasi harus memiliki komunikasi yang efektif yang terjalin antar karyawannya agar tercipta hubungan kerja yang baik dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain komunikasi adalah motivasi. Menurut Sdarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Adnyani dkk (2016) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Adapun beberapa indikator motivasi kerja pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung yaitu : Gaji. Diukur dengan, bentuk balas jasa atau penghargaan yang di berikan secara teratur kepada seseorang atas jasa atau hasil kerja. perusahaan masih sering telat dalam penurunan gaji dan gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan. Hubungan kerja. Dilihat dari hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian untuk jangka waktu tertentu, berdasarkan yang terjadi masih kurangnya hubungan kerja yang baik antar atasan dan karyawan. Pengakuan atau penghargaan. Dapat diukur dari balas jasa yang diberikan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Akan tetapi masih kurangnya penghargaan atas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan, Keberhasilan. Dilihat dari tolak ukur, suatu keadaan yang lebih baik/unggul dari pada masa sebelumnya. Berdasarkan yang terjadi masih kurangnya tingkat keberhasilan kinerja karya Menurut Kasenda (2013) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Sebaliknya tanpa motivasi kerja yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan

mencapai hasil yang optimal. Jadi motivasi merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kasenda (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Ardiansyah (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI Kerja TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GOJEK CABANG BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung ?
3. Apakah komunikasi dan motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di jalan MH Thamrin Nomor 10E, Tanjung Karang Pusat.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan April 2019 sampai dengan Oktober 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Komunikasi Motivasi dan Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Komunikasi dan Motivasi Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Cahyanto dkk (2008) Komunikasi adalah suatu pernyataan manusia, baik secara perorangan maupun secara kelompok, yang bersifat umum (tidak bersifat rahasia) dengan menggunakan tanda-tanda, kode-kode atau lambang-lambang tertentu. Menurut Wiryanto dalam Rodhiyallah dkk (2017). Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Argiris dalam Rodhiyallah dkk (2017) mengartikan komunikasi sebagai suatu proses di mana seseorang, kelompok, atau organisasi (Pengirim) mengirimkan informasi (pesan) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (penerima). Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Pengirim pesan mengirimkan informasi pada penerima informasi melalui satu atau beberapa sarana komunikasi. Koontz dalam Bangun (2012, p.360) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain dengan jelas dan mudah dipahami, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan sebagainya. Oleh karena itu, apabila orang telah mengirimkan surat, menempelkan pengumuman pada papan pengumuman, menelepon, dan sebagainya, ia menganggap bahwa dirinya telah melaksanakan komunikasi.

2.1.2 Fungsi Komunikasi

Menurut Bangun (2012, p.361) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada 4 fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi.

1. Fungsi Pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan. Di samping itu, komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku. Misalnya, apabila kelompok-kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi barang terlalu banyak sehingga bagian lain terlihat buruk, maka mereka secara informal sudah berkomunikasi dan mengendalikan perilaku anggota.
2. Sebagai Motivasi, dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Sebagai Emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

2.1.3 Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting sekali kualitas komunikasi ditingkatkan agar kesalahan dalam pekerjaan dapat ditekan sekecil mungkin. Gitosudarmo dan Sudita dalam Ardiansyah (2016) menyebutkan bahwa aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal, dan diagonal. Keempat jenis komunikasi tersebut dapat lebih lengkap jelasnya dalam perincian seperti berikut; Gibson mengemukakan bahwa komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi, termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi. Handoko menyebutkan bahwa komunikasi ke bawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah.

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah untuk menyampaikan tujuan. Handoko mengemukakan bahwa maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan. Serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Siagian mengemukakan bahwa kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa

sehingga kemam-puan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya meungkinkan organisasi memenuhi kewajiban kepada para anggotanya.

2.1.4 Indikator Komunikasi

Menurut Tubbs dan Moss dalam Cahyanto dkk (2008) ada lima hal yang dapat dijadikan ukuran bagi komunikasi efektif, yaitu :

1. Pemahaman

Pemahaman adalah penerimaan yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini komunikator dikatakan efektif apabila penerima memperoleh pemahaman yang cermat atas pesan yang disampaikan. Kegagalan utama dalam berkomunikasi adalah ketidakberhasilan dalam menyampaikan isi pesan secara cermat.

2. Kesenangan

Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan pihak lain.

3. Mempengaruhi sikap

Komunikasi dikatakan efektif jika komunikator (pengirim) dapat mempengaruhi sikap komunikan (penerima), tindakan mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain memahami ucapan kita dan menyetujui sesuai dengan yang kita inginkan.

4. Hubungan yang semakin baik

Secara keseluruhan, komunikasi efektif memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan. Salah satu kegagalan dalam berkomunikasi adalah adanya gangguan dalam hubungan insani yang berasal dari kesalahpahaman.

5. Tindakan

Komunikasi yang efektif dapat mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan yang kita inginkan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik dalam Hafidzi dkk (2019) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Kasenda (2013) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Sebaliknya tanpa motivasi kerja yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi motivasi merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.2 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012,p.314) pendekatan motivasi antara lain :

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.

4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.2.3 Langkah-Langkah Memotivasi Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012, p.198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

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

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2015, p.76) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan
Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.
2. Teknik komunikasi persuasi
Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa memotivasi para karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara

memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi yang baik.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017, p154) yaitu:

1. Gaji (salary).

Bentuk balas jasa atau penghargaan yang di berikan secara teratur kepada seseorang atas jasa atau hasil ker ja. setiap karyawan berhak atas imbalan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2. Hubungan kerja.

Hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu.

3. Pengakuan atau penghargaan.

Merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

4. Keberhasilan.

keberhasilan menunjukkan suatu keadaan yang lebih baik/unggul dari pada masa sebelumnya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Firda (2015) Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan menurut Simanjuntak dalam Widodo, Eko. (2015). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Warso (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasiolan (2016) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Hariandja dalam Sutanto dan Patty (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan Karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai dkk (2015, p.408) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1 Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2 Pemberian imbalan yang serasi.
- 3 Mendorong pertanggungjawaban dari perusahaan
- 4 Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain.
- 5 Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
- 6 Meningkatkan motivasi kerja
- 7 Meningkatkan etos kerja
- 8 Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
- 9 Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
- 10 Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
- 11 Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
- 12 Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai

- 13 Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
- 14 Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
- 15 Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
- 16 Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
- 17 Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
- 18 Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
- 19 Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
- 20 Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem
Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

Menurut Edison dkk (2016, p.197-198) penilaian kinerja didasarkan beberapa alasan, yaitu :

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan pegawai (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa pegawai telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai bahwa setiap proses dan hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.

6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.3.5 Indikator Kinerja

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja pegawai menurut Malthis dalam Firda (2015) sebagai berikut :

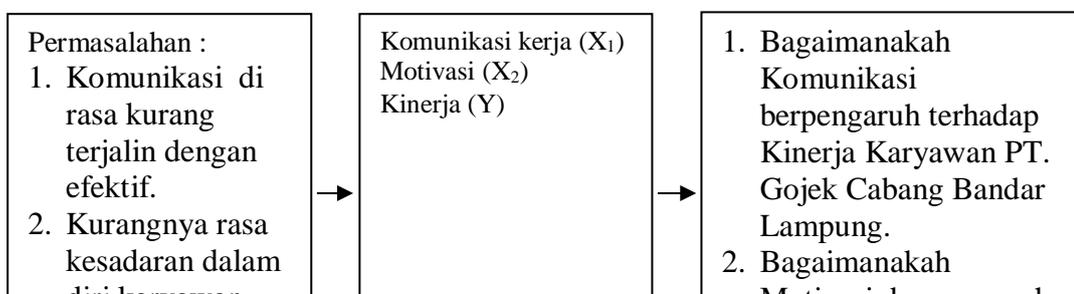
1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.

4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Samratulangi Manado)	Jan Arrazi Hasan Dkk (2017)	Terdapat pengaruh yang Simultan antara Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Samratulangi Manado)
2	Anasis Pengaruh Komunikasi Efektif Dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. GARUDA INDONESIA (Persero) Tbk	Ariyanti Anik (2019)	Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Komunikasi Efektif Dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. GARUDA INDONESIA (Persero) Tbk
3	Pengaruh Fakto Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mengimplementasikan Oprasi Lalu Lintas Penerbangan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Ngurah Rai Tuban Bali.	Muderana (2018)	Komunikasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mengimplementasikan Oprasi Lalu Lintas Penerbangan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Ngurah Rai Tuban Bali.
4	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya	Sujianti dkk (2019)	Terdapat Pengaruh secara signifikan antar Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri UABK Surabaya
5	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indtri Kereta Api (Persero) Di Madiun	Sutarno dkk (2018)	Adanya hubungan pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indtri Kereta Api (Persero) Di Madiun

2.5 Kerangka Pemikiran



5. Hipotesis

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sunardi Purwanto (2017, P.25) Bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai nilai suatu parameter papulasi yang dimaksudkan untuk menguji dan berguna untuk bilan keputusan dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis penelitian adalah :

2.6.1 Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan.

Komunikasi adalah hal yang paling penting dan menakjubkan dalam suatu ruang lingkup organisasi/perusahaan komunikasi merupakan hal

yang paling utama dan digunakan setiap saat guna menciptakan kinerja yang baik di perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung setiap karyawan harus mampu melakukan komunikasi baik, begitupun komunikasi antara karyawan satu maupun dengan karyawan lainnya dan antara karyawan dengan atasan/pimpinan, guna menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan penyampaian pesan ataupun informasi yang akurat dan dibutuhkan komunikasi yang jelas. Menurut pandangannya, manusia bertahan berkata dan komunikasi, serta terus berkembang berkat komunikasi Menurut Robbins dalam Jan dkk (2017) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Penelitian yang dilakukan Srimiatn dan Triana (2017), tentang komunikasi, konflik dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menyatakan komunikasi berpengaruh secara dominan dan mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas hubungan, dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dimas (2016), Anggia (2016), juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi memiliki korelasi yang erat dengan kinerja. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif, dan hubungan komunikasi yang baik dari atasan/pimpinan secara langsung terhadap karyawan meningkatkan kinerja dan membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya terhadap PT. Gojek Cabang

Bandar Lampung, motivasi merupakan hubungan positif dalam suatu pekerjaan. Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja telah dibuktikan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian yaitu Menurut Kartini Kartono dalam Ariyanti (2019) Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan, juga menjadi dorongan (*driving force*) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Menurut Hasibuan dalam Triatmanto dkk (2017), motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. Motivasi menurut Shahzadi dalam Srjanti dkk (2019) motivasi dianggap sebagai dorongan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dan tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu di uji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan komunikasi atau penyampaian pesan yang akurat dan hubungan baik antara atasan dan karyawan dengan adanya komunikasi yang baik maka kinerja akan meningkat, namun motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dan meningkat hasil kerja karyawan agar dapat tercapainya

tujuannya terhadap perusahaan PT. Gojek Bandar Lampung. Hubungan antara Komunikasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja telah banyak dilakukan, beberapa penelitian yaitu Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan sangat erat dimana melalui komunikasi memungkinkan sesuatu ide tersebar dan dihayati anggota organisasi, karena komunikasi adalah merupakan darahnya organisasi. Menurut Wursanto dalam Muderana (2018), komunikasi kantor sangat penting sebab: (1) dapat menimbulkan rasa kesetiakawanan, saling pengertian dan loyalitas; (2) meningkatkan kinerja karyawan; (3) meningkatkan disiplin yang tinggi; dan (4) alat untuk meningkatkan kerjasama dan rasa tanggung jawab. Dalam penelitian ini variabel komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari komunikasi, baik secara formal maupun informal. Menurut Sutarno dkk (2018) Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia, oleh karena berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia, sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Komunikasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Komunikasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber data

1. Data Primer

Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Dalam Penelitian ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan di perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung sebanyak 34 karyawan. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang absensi karyawan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung 2019.

2. Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari perusahaan terkait. Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan. Adapun jenis data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang kriteria penilaian kinerja dan kinerja karyawan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif :

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah dokumentasi, yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature dan data lain dengan mencari dasar teori-teori terkait dengan penelitian.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancarai langsung bagian Kasubag SDM secara pribadi tujuannya agar informasi yang didapat lebih terpercaya. Adapun hasil wawancara yang didapat peneliti adalah kurangnya komunikasi yang terjalin antara rekan kerja dan atasan, masih kurangnya Motivasi Kerja dilihat dari karyawan dan kinerja yang menurun pada karyawan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab pada perusahaan PT. Gojek cabang Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (S)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.80) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 34 karyawan yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di perusahaan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

Tabel : 3.1
Berikut Tabel Jabatan Pada Perusahaan PT. Gojek Cabang
Bandar Lampung 2019 :

No	JABATAN	JUMBLAH
1	Direktur Utama	1
2	wakil Direktut	1
3	Manajer IT	1
4	Manajer Pemasaran	1
5	Manajer Keuangan	1
6	Karyawan Bidang IT	8
7	Manajer SDM	1
8	Karyawan Front Office	11
9	Karyawan Akuntansi	3
10	Spv	2
11	Security	2
12	Office Boy	2
Jumlah Karyawan		34

Sumber : PT.Gojek Cabang Bandar Lampung 2019

3.4.2 Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Di Perusahaan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 34 Karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Amirullah (2015, p.178) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

1. Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Definisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (variabel) menurut Amirullah (2015, p.181).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Menurut Koontz dalam Wilson Bangun (2012, p.360) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh perima informasi tersebut.	Komunikasi dalam penelitian ini merupakan hubungan komunikasi antara karyawan dan atasan yang terjalin dengan baik supaya kerjasama berjalan dengan baik pada karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemahaman b. Kesenangan c. Mempenga-ruhi sikap d. Hubungan yang semakin baik e. Tindakan 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2)	Menurut Adnyani dkk (2016) Seseorang yang puas akan memiliki Motivasi Kerja dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka	Motivasi Kerja dalam penelitian ini merupakan tindakan yang dilakukan pada diri karyawan untuk lebih meningkatkan hasil kerja dan tingkat kepuasan terhadap karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji (salary) b. Hubungan kerja. c. Pengakuan atau penghargaan. d. Keberhasilan 	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.	Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama karyawan bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab b. Keandalan c. Inisiatif d. Mutu pekerjaan e. Kerjasama 	<i>Likert</i>

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono dalam Ismail (2016) mengatakan bahwa uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesionair, dan suatu kuesionair dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner (angket) yang langsung diberikan kepada 34 karyawan Perusahaan perusahaan PT. Goojek Cabang Bandar Lampung Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah korelasi korelasi *product moment*. Untuk mengetahui validitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r_{XY} = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Bila $Sig < Alpha (0,05)$ maka instrumen valid
Bila $Sig > Alpha(0,05)$ maka instrumen tidak valid

3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam Ismail (2016) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item dalam studi ini, maka dilakukan uji pendahuluan yang terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor data yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya. Untuk mengetahui kemantapan atau ketepatan alat, dilakukan uji reliabilitas dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varians item

σ^2 = Varians total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 34 responden.

Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *Alpha Cronbach*

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

	Interprestasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009, p.203)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali dalam V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *SPSS 21.0*. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Komunikasi

X_2 = Motivasi Kerja

a = konstanta

et = eror term

b_1, b_2 = Koefesien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t :

1. Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 = Komunikasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

H_a = Komunikasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

H_0 = Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) perusahaan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

H_a = Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) perusahaan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

3.10.2 Uji F

Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 = Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan(Y) perusahaan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

H_a = Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) perusahaan perusahaan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterimadan H_0 ditolak

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1=k-1$ dan $db_2 = n-1$

3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Jumlah karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Agustus 2019, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 34 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung berjumlah 34 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase%
Laki-laki	22	64,7
Perempuan	12	35,3
Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 22 orang atau (64,7%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau (35,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	26	76,5
2	31 - 40	8	23,5
	Jumlah	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas karakteristik responden berdasarkan usia di ketahui dengan usia 20 - 30 tahun menempati persentase paling tinggi yaitu sebesar 26 orang (76,5%), dan untuk persentase terendah ada di usai 31 - 40 yaitu sebesar 8 orang (23,5%) tahun pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase%
< 1 Tahun	0	0,0
1 - 3 Tahun	20	58,8
> 3 Tahun	14	41,2
Total	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 20 responden atau 58,8%, dan dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 14 responden atau 41,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 1 - 3 tahun.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase%
S1	14	41,2
D3	16	47,1
SMA	4	11,8
Total	34	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 4 orang (11,8%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 16 orang atau (47,1%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 14 orang (41,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan D3 (Diploma Tiga).

4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja yang disebarkan kepada 34 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memahami perintah/instruksi yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan	18	52,9	9	26,5	4	11,8	3	8,8	0	0
2	Memahami informasi tentang prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan	21	61,8	9	26,5	2	5,9	2	5,9	0	0
3	Memahami pesan/informasi yang diberikan oleh rekan kerja.	17	50,0	8	23,5	3	8,8	6	17,6	0	0
4	Rekan kerja memberikan umpan balik/respon terhadap pesan/informasi yang saya sampaikan.	18	52,9	11	32,4	1	2,9	2	5,9	2	5,9
5	Merasa senang saat berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja	15	44,1	11	32,4	4	11,8	4	11,8	0	0,0
6	Rekan kerja memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap	6	17,6	14	41,2	6	17,6	6	17,6	2	5,9
7	Rekan kerja mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaan dalam team	17	50,0	9	26,5	4	11,8	4	11,8	0	0,0
8	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja terjalin baik	13	38,2	11	32,4	5	14,7	2	5,9	3	8,8
9	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja merupakan faktor pendukung dalam pekerjaan	15	44,1	11	32,4	5	14,7	1	2,9	2	5,9
10	Perintah yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik	17	50,0	10	29,4	4	11,8	2	5,9	1	2,9
11	Karyawan diharuskan mengambil tindakan disetiap pekerjaan tertentu	18	52,9	6	17,6	5	14,7	3	8,8	2	5,9
12	Selalu dapat di andalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dibawah tekanan.	23	67,6	5	15,2	3	9,1	1	2,9	1	2,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 12 yaitu selalu dapat di andalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dibawah tekanan, sebanyak 23 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu memahami pesan/informasi yang diberikan oleh rekan kerja, sebanyak 6 orang.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji pokok yang diterima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	20	58,8	7	20,6	4	11,8	3	8,8	0	0
2	Pemberian gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dipekerjaan	21	61,8	10	29,4	2	5,9	1	2,9	0	0
3	Gaji yang diterima masih sering tidak tepat waktu	21	61,8	5	14,7	5	14,7	5	14,7	0	0
4	Atasan selalu mengarahkan dalam menjaga hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja	19	55,9	7	20,6	6	17,6	2	5,9	0	0
5	Hubungan kerja yang baik akan memaksimalkan hasil kerja	3	8,8	14	41,2	10	29,4	6	17,6	1	2,9
6	Atasan selalu memberikan apresiasi/penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atas pekerjaan yang dilakukan.	16	47,1	11	32,4	5	14,7	2	5,9	0	0,0
7	Kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan	12	35,5	12	35,5	7	20,6	2	5,9	1	2,9
8	Tingkat keberhasilan dalam bekerja selalu menjadi daya saing antara sesama rekan kerja	16	47,1	10	29,4	6	17,6	1	2,9	1	2,9
9	Dengan dorongan Motivasi Kerja dari atasan	16	47,1	10	29,4	4	11,8	1	2,9	3	8,1

	dapat meningkatkan keberhasilan dalam pencapaian kinerja dalam perusahaan										
10	Kurangnya motivasi terhadap karyawan membuat tingkat keberhasilan pencapaian kinerja menurun	12	35,3	13	38,2	4	11,8	1	2,9	4	11,8

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 2 yaitu pemberian gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dipekerjaan, sebanyak 21 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 5, yaitu hubungan kerja yang baik akan memaksimalkan hasil kerja, sebanyak 6 orang.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	15	44,1	8	23,5	7	20,6	4	11,8	0	0
2	Waktu kerja digunakan secara efisien	23	67,6	7	20,6	3	8,8	1	2,9	0	0
3	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	16	48,5	9	27,3	5	15,2	3	9,1	0	0
4	Karyawan di tuntut berinisiatif mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu	27	79,4	4	11,8	1	2,9	1	2,9	1	2,9
5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	15	44,1	7	20,6	6	17,6	4	11,8	2	5,9
6	Motivasi Kerja meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	3	8,8	17	50,0	8	23,5	5	14,7	1	2,9
7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk	18	52,9	9	26,5	5	14,7	2	5,9	0	0

	menyelesaikan berbagai pekerjaan											
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	13	38,2	1 2	35,3	2	5,9	3	8,8	4	11, 8	
9	Kerja sama team/sesama rekan kerja dominan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	17	50,0	1 0	29,4	6	17, 6	0	0,0	1	2,9	
10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	13	38,2	1 1	32,4	5	14, 7	4	11, 8	1	2,9	

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu karyawan di tuntutan berinisiatif mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, sebanyak 27 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Motivasi Kerja meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 5 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi (X1)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,840	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 2	0,604	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 3	0,741	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 4	0,593	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 5	0,693	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 6	0,727	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 7	0,479	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 8	0,738	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 9	0,675	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 10	0,598	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 11	0,647	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 12	0,671	0,338	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Komunikasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,840 dan paling rendah 0,479. Dengan demikian seluruh item Komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,770	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,682	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,820	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,758	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,783	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,639	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,717	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,676	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,765	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,847	0,338	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,847 dan paling rendah 0,639. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
-------------------	----------------------------------	---------------------------------	----------------	-----------------

Butir 1	0,818	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,615	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,802	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,575	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,723	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,572	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,587	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,895	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,430	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,623	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,895 dan paling rendah 0,430. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
---------------	--------------

0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Sedang / Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009, p.203)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Komunikasi	0,761	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja	0,775	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,763	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,761 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,775 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,763 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi terhadap Kinerja	0,203	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,121	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,203 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,121 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,367	2,726	Bebas gejala Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,367	2,726	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Komunikasi, dan Motivasi Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,913	0,833

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,913 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,833 menunjukkan bahwa

Kinerja dipengaruhi oleh Komunikasi dan Motivasi Kerja sebesar 83,3% sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	3,429
Komunikasi (X ₁)	0,308
Motivasi Kerja (X ₂)	0,543

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 3,429 + 0,308 (X_1) + 0,543 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja sebesar 3,429 satu-satuan jika variabel Komunikasi dan Motivasi Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Komunikasi naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,308 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,543 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Komunikasi dan Motivasi Kerja	0,913 ^a	0,833

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,833 artinya variabel Komunikasi (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 83,3% dan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Komunikasi (X_1) Motivasi Kerja (X_2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Komunikasi	0,00	0,05	Sig<alpha	8,813	2,036	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Motivasi Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	10,690	2,036	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Komunikasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,813 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=34-2=32) adalah 2,036 jadi t_{hitung} (8,813) > t_{tabel} (2,036) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,690 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=34-2=32) adalah 2,036 jadi t_{hitung} (10,690) > t_{tabel} (2,036) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Komunikasi dan Motivasi Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	77,503	3,30	F _{hitung} >F _{tabel}	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 34. Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1=2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $34-3=31$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,30 dan f_{hitung} 77,503.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 77,503 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,30. Dengan demikian F_{hitung}>F_{tabel} maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Ketika karyawan dapat menerapkan komunikasi secara efektif baik dari atasan terhadap bawahannya atau sebaliknya maka karyawan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan karena informasi serta instruksi yang disampaikan dapat diterima dan dimengerti oleh karyawan sehingga proses pekerjaan akan berjalan dengan baik dan berdampak pada hasil kerja karyawan. Menurut Koontz dalam Bangun (2012, p.360), mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut. Bahwa komunikasi merupakan proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain dengan jelas dan mudah dipahami, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan sebagainya. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Anggia Sari Lubis (2016), bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Ketika perusahaan dapat memberikan Motivasi Kerja baik berupa gaji yang sesuai, terjalinnya hubungan baik antara atasan dengan karyawan, serta penghargaan yang telah dicapai oleh karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut, karena karyawan merasa

dipuaskan kebutuhannya sehingga karyawan akan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk terciptanya tujuan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012, p.312), Motivasi Kerja merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Karena Motivasi Kerja inilah yang menentukan perilaku orang - orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari Motivasi Kerja. Oleh karena itu, Motivasi Kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Suwandi (2017), bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Cash And Credit Cabang Bandar Lampung.

4.6.3 Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa dengan terjalannya komunikasi yang efektif dalam satu organisasi atau perusahaan dan Motivasi Kerja yang diberikan atasan terhadap bawahannya sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Srimiatun dan Triana Prihatina (2017), menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis (2016) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa Komunikasi dan Motivasi Kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.
3. Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gojek Cabang Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Gojek Cabang Bandar Lampung sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

Karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung seharusnya :

1. Hasil uji validitas kuesioner komunikasi dari jawaban pernyataan terendah. Maka peneliti menganjurkan perusahaan perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan komunikasi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan team agar dapat tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Hasil uji validitas kuesioner Motivasi Kerja, dari jawaban terendah saran yang dianjurkan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan dalam pemberian apresiasi /penghargaan terhadap hasil prestasi kerja yang di lakukan guna meningkatkan Motivasi Kerja dan semangat kerja dalam pencapaian hasil kerja terhadap perusahaan.

3. Hasil uji validitas kuesioner Kinerja. Dari pernyataan hasil terendah. perusahaan di sarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam bekerja team/kerja sama agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, komunikasi, Motivasi Kerja dan kinerja. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain, budaya organisasi, lingkungan kerja, reward, kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Ritawati - Die, 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan manajemen.
- A Santoso, [S Wahyuni](#). 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disipli Kerja Terhadap Knerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Nganjuk.
- [A Susanto](#). 2019. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Sumut Cabang Koordinator Meda. Skripsi Manajemen
- AA Mangkunegara, A Prabu - Penerbit PT. Remaja Rosda Karya Offset, Bandung, 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Amirullah. 2015. Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian Cetakan I. Malang: Media Nusa Creative
- [AS Lubis](#), S Wulandari - Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen 2016 Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan.
- Bangun Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gelora Aksara Pratama. Pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan serta kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
- D Kartini, [M Kristiawan](#) - Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 2019. Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
- DSH Febriani, [S Suharnomo](#). 2018. Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Oganisasi Sebagai Variabel Intervening.
- E Prastyo, [LB Hasiholan](#), MM Warso. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara.

- ES Lawasi, [B Triatmanto](#). 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
- F Andreani, W Tanto - Universitas Kristen Petra Jurnal Agora, 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama., Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen
- [FA Nugroho](#) - Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, 2017 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi
- Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis,
- Hasiolan Leonardo Budi, Maria Rini Kustrianingsih Dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan pariwisata Kota Semarang. Journal of Management
- I Ismail. 2016. Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan lapangan PT. PLN Persero Pemekasan). Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis.
- IGAAM Prabasari, [IGSK Netra](#) - E-Jurnal Manajemen, 2015, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN, (Persesro) Distribusi Bali.
- IR Ningrum, [H Susilo](#). 2017. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton).
- M Suci, [I Ismiyati](#) - Economic Education Analysis Journal, 2015 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga.

- NFKMS Pawenang, [S Maryam](#) - Economics Business 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan PT. PPI Regional Jateng Dan DIY.
- NM Nurcahyani, [IGAD Adnyani](#) - E-Jurnal Manajemen, 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud
- R Kasenda - Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen ..., 2013 PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi.* 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- S Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Kesatu. Bandung PT. Refika Aditama
- S Danang - Jakarta: PT Buku Seru, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Suwandi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada PT. Mandiri Cash And Credit Cabang Bandar Lampung.
- [VR Zainal](#), [M Ramly](#), T Mutis, [W Arafah](#) - Cetakan ke-6. Jakarta: PT Rajagrafindo, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- VW Sujarweni. 2015. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Lampiran 1



No Responden

KUESIONER PENELITIAN

Kepada YTH
Bapak/Saudara
Responden
Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GOJEK CABANG BANDAR LAMPUNG**

Bersama ini saya :

Nama : Alief Edo Arkadi Putra
NPM : 1512110437
Email : aliefedo27@mail.com
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Dosen Pembimbing : Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc
Email : kit.240187@gmail.com

Memohon bantuan kepada bapak/saudara untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kinerja karyawan dengan adanya komunikasi dan Motivasi kerja pada karyawan PT. Gojek Cabang Bandar Lampung. Jawaban yang subjektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya

Alief Edo Arkadi Putra

1. IDENTIFIKASI RESPONDEN

- a. Nama Responden : (Boleh tidak diisi)
- b. Umur* : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun 51-60 Tahun
- c. Jenis Kelamin * : Laki-laki Perempuan
- d. Masa Kerja* : < 1 Tahun 1-3 Tahun > 3 Tahun
- e. Pendidikan* : SMA D3 S1

(*) Wajib diisi

FORMAT PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju

CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Komunikasi

No	Pertanyaan/pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Pemahaman						
1	Memahami perintah/instruksi yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan					
2	Memahami informasi tentang prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun					

	tulisan					
3	Memahami pesan/informasi yang diberikan oleh rekan kerja.					
Kesenangan						
4	Rekan kerja memberikan umpan balik/respon terhadap pesan/informasi yang saya sampaikan					
5	Merasa senang saat berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja					
Mempengaruhi Sikap						
6	Rekan kerja memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap.					
7	Rekan kerja mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaan dalam team					
Hubungan Yang Semakin Baik						
8	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja terjalin baik.					
9	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja merupakan faktor pendukung dalam pekerjaan					
Tindakan						
10	Perintah yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik					
11	Karyawan diharuskan mengambil tindakan disetiap pekerjaan tertentu					
12	Selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dibawah tekanan					

2. Motivasi

No	Pertanyaan/pertanyaan	Alternatif jawaban
----	-----------------------	--------------------

		SS	S	CS	TS	STS
Gaji						
1	Gaji pokok yang di terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
2	Pemberian gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan di pekerjaan					
3	Gaji yang diterima masih sering tidak tepat waktu					
Hubungan Kerja						
4	Atasan selalu mengarahkan dalam menjaga hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja					
5	Hubungan kerja yang baik akan memaksimalkan hasil kerja					
Penghargaan						
6	Atasan selalu memberikan apresiasi/penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atas pekerjaan yang dilakukan.					
7	Kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan.					
Keberhasilan						
8	Tingkat keberhasilan dalam bekerja selalu menjadi daya saing antara sesama rekan kerja					
9	Dengan dorongan motivasi dari atasan dapat meningkatkan keberhasilan dalam pencapaian kinerja dalam perusahaan					
10	Kurangnya motivasi terhadap karyawan membuat tingkat keberhasilan pencapaian kinerja					

	menurun.						
--	----------	--	--	--	--	--	--

3. Kinerja

No	Pertanyaan/pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Tanggung Jawab						
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan					
2	Waktu kerja digunakan secara efisien					
Inisiatif						
3	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja					
4	Karyawan di tuntut berinisiatif mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu					
Keandalan						
5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik					
6	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
Mutu Pekerjaan						
7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan					
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					

Kerja Sama						
9	Kerja sama team/sesama rekan kerja dominan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja					

Lampiran 2

Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden

1. Komunikasi

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	Total x1
1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	45
2	3	2	2	2	5	1	5	1	5	5	5	5	41
3	4	4	4	4	3	2	2	2	1	1	4	4	35
4	3	5	2	2	2	4	5	1	5	5	1	5	40
5	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	33
6	2	5	2	4	3	2	3	4	3	3	5	5	41
7	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	46
8	5	5	3	5	2	2	5	3	3	5	5	5	48
9	3	5	2	4	4	2	4	2	4	4	1	1	36
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	45
11	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	53

12	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	55
13	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	55
14	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	51
15	2	2	3	1	2	1	4	1	1	2	2	3	24
16	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	57
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
19	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	54
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
21	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	47
22	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	3	49
23	5	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	54
24	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57
25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	54
26	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	2	5	51
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
29	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
30	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	56
31	3	3	2	5	3	2	3	5	5	3	4	3	41
32	5	4	5	4	4	2	3	5	5	5	4	5	51
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
34	4	4	5	1	5	4	2	5	4	4	5	4	47

2. Motivasi

No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	Total x2
1	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	34
2	2	5	3	5	3	5	1	5	1	1	31

3	2	4	2	4	2	4	3	3	1	1	26
4	3	5	2	2	4	2	2	5	5	1	31
5	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	32
6	2	4	5	2	2	3	4	3	1	1	27
7	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42
8	5	4	3	3	2	3	3	3	3	4	33
9	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
11	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	43
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	34
15	3	2	2	3	1	4	2	1	2	2	22
16	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	47
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
18	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47
19	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	46
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
21	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	38
22	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	45
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
24	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	40
25	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	38
26	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
27	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
30	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	46

31	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	42
32	5	4	5	3	2	5	3	5	5	3	40
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
34	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47

3. Kinerja

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Total Y
1	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	42
2	2	3	2	5	2	4	5	1	5	1	30
3	3	4	3	4	1	3	1	1	4	4	28
4	2	5	3	5	3	3	5	2	5	2	35
5	2	4	2	4	2	3	1	1	5	4	28
6	3	5	3	5	3	2	3	2	3	2	31
7	3	3	5	1	1	4	4	2	4	5	32
8	5	5	4	5	3	5	3	3	3	5	41
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
10	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
11	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	43
12	4	5	3	3	5	2	5	4	4	4	39
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
14	4	2	4	5	4	2	3	3	4	4	35
15	2	3	2	2	3	1	4	1	1	2	21
16	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	47

17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
19	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
20	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
21	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	38
22	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	42
23	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	45
24	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	44
25	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	40
26	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
29	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
30	5	4	5	5	2	3	5	5	4	5	43
31	4	5	4	4	3	2	4	5	5	3	39
32	3	4	4	5	3	4	5	4	5	2	39
33	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
34	5	4	3	5	2	4	5	4	5	4	41

Lampiran 3

Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	22	64,7	64,7	64,7
Valid Perempuan	12	35,3	35,3	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	16	47,1	47,1	47,1
S1	14	41,2	41,2	88,2
Valid SMA	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 3	20	58,8	58,8	58,8
Valid > 3	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30	26	76,5	76,5	76,5
Valid 31 - 40	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 4
Output Uji Frekuensi Jawaban Responden

Komunikasi

x1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	4	11,8	11,8	20,6
Valid 4	9	26,5	26,5	47,1
5	18	52,9	52,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,9	5,9	5,9

3	2	5,9	5,9	11,8
4	9	26,5	26,5	38,2
5	21	61,8	61,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,6	17,6	17,6
3	3	8,8	8,8	26,5
Valid 4	8	23,5	23,5	50,0
5	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,9	5,9	5,9
2	2	5,9	5,9	11,8
Valid 3	1	2,9	2,9	14,7
4	11	32,4	32,4	47,1
5	18	52,9	52,9	100,0

Total	34	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

x5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,8	11,8	11,8
3	4	11,8	11,8	23,5
Valid 4	11	32,4	32,4	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,9	5,9	5,9
2	6	17,6	17,6	23,5
Valid 3	6	17,6	17,6	41,2
4	14	41,2	41,2	82,4
5	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11,8	11,8	11,8
3	4	11,8	11,8	23,5
Valid 4	9	26,5	26,5	50,0
5	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	8,8	8,8	8,8
2	2	5,9	5,9	14,7
Valid 3	5	14,7	14,7	29,4
4	11	32,4	32,4	61,8
5	13	38,2	38,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	2	5,9	5,9	5,9
	2	1	2,9	2,9	8,8
	3	5	14,7	14,7	23,5
	4	11	32,4	32,4	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2,9	2,9	2,9
	2	5,9	5,9	8,8
	3	11,8	11,8	20,6
	4	29,4	29,4	50,0
	5	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	

x11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,9	5,9	5,9
2	3	8,8	8,8	14,7
3	5	14,7	14,7	29,4
4	6	17,6	17,6	47,1
5	18	52,9	52,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	1	2,9	2,9	5,9
3	3	8,8	8,8	14,7
4	6	17,6	17,6	32,4
5	23	67,6	67,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Motivasi

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	4	11,8	11,8	20,6
Valid 4	7	20,6	20,6	41,2
5	20	58,8	58,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	2	5,9	5,9	8,8
Valid 4	10	29,4	29,4	38,2
5	21	61,8	61,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8,8	8,8	8,8
3	5	14,7	14,7	23,5

4	5	14,7	14,7	38,2
5	21	61,8	61,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5,9	5,9	5,9
3	6	17,6	17,6	23,5
Valid 4	7	20,6	20,6	44,1
5	19	55,9	55,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
Valid 2	6	17,6	17,6	20,6
3	10	29,4	29,4	50,0

	4	14	41,2	41,2	91,2
	5	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	5,9	5,9	5,9
	3	14,7	14,7	20,6
Valid	4	32,4	32,4	52,9
	5	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2,9	2,9	2,9
	2	5,9	5,9	8,8

3	7	20,6	20,6	29,4
4	12	35,3	35,3	64,7
5	12	35,3	35,3	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	1	2,9	2,9	5,9
3	6	17,6	17,6	23,5
4	10	29,4	29,4	52,9
5	16	47,1	47,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	8,8	8,8	8,8
2	1	2,9	2,9	11,8
3	4	11,8	11,8	23,5
4	10	29,4	29,4	52,9
5	16	47,1	47,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

x2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11,8	11,8	11,8
2	1	2,9	2,9	14,7
3	4	11,8	11,8	26,5
4	13	38,2	38,2	64,7
5	12	35,3	35,3	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Kinerja

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11,8	11,8	11,8
3	7	20,6	20,6	32,4
4	8	23,5	23,5	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	3	8,8	8,8	11,8
Valid 4	7	20,6	20,6	32,4
5	23	67,6	67,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,8	8,8	8,8
3	5	14,7	14,7	23,5
Valid 4	10	29,4	29,4	52,9
5	16	47,1	47,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,9	2,9	2,9
2	1	2,9	2,9	5,9
3	1	2,9	2,9	8,8
4	4	11,8	11,8	20,6
5	27	79,4	79,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5,9	5,9	5,9
2	4	11,8	11,8	17,6
3	6	17,6	17,6	35,3
4	7	20,6	20,6	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	5	14,7	14,7	17,6
3	8	23,5	23,5	41,2
Valid 4	17	50,0	50,0	91,2
5	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,9	5,9	5,9
3	5	14,7	14,7	20,6
Valid 4	9	26,5	26,5	47,1
5	18	52,9	52,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	11,8	11,8	11,8
2	3	8,8	8,8	20,6
3	2	5,9	5,9	26,5
Valid 4	12	35,3	35,3	61,8
5	13	38,2	38,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
3	6	17,6	17,6	20,6
Valid 4	10	29,4	29,4	50,0
5	17	50,0	50,0	100,0
Total	34	100,0	100,0	

y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,9	2,9	2,9
2	4	11,8	11,8	14,7

3	5	14,7	14,7	29,4
4	11	32,4	32,4	61,8
5	13	38,2	38,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 5

Hasil Output Uji Validitas

Komunikasi

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	Total_X
x1	Pearson Correlation	1	,446**	,840**	,571**	,608**	,535**	,346*	,541**	,478**	,336*	,479**	,573**	,840**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,000	,000	,001	,045	,001	,004	,052	,004	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2	Pearson Correlation	,446**	1	,370*	,458**	,264	,545**	,296	,426*	,317	,378*	,155	,334*	,604**
	Sig. (2-tailed)	,008		,031	,007	,132	,001	,089	,012	,068	,027	,382	,054	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x3	Pearson Correlation	,840**	,370*	1	,334	,661**	,545**	,143	,570**	,300	,240	,414*	,507**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031		,054	,000	,001	,420	,000	,084	,172	,015	,002	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x4	Pearson Correlation	,571**	,458**	,334	1	,241	,380*	,326	,504**	,248	,169	,287*	,211	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,054		,169	,027	,060	,002	,157	,340	,100	,232	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x5	Pearson Correlation	,608**	,264	,661**	,241	1	,397*	,213	,503**	,520**	,292	,418*	,438**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,132	,000	,169		,020	,227	,002	,002	,093	,014	,010	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x6	Pearson Correlation	,535**	,545**	,545**	,380*	,397*	1	,315	,547**	,442**	,399*	,341*	,367*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,027	,020		,070	,001	,009	,019	,049	,033	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x7	Pearson Correlation	,346*	,296	,143	,326	,213	,315	1	-.006	,377*	,413	,179	,344*	,479**
	Sig. (2-tailed)	,045	,089	,420	,060	,227	,070		,973	,028	,015	,311	,046	,004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x8	Pearson Correlation	,541**	,426*	,570**	,504**	,503**	,547**	-.006	1	,412	,316	,630**	,321	,738**
	Sig. (2-tailed)	,001	,012	,000	,002	,002	,001	,973		,015	,069	,000	,064	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x9	Pearson Correlation	,478**	,317	,300	,248	,520**	,442**	,377*	,412	1	,601**	,317	,411*	,675**
	Sig. (2-tailed)	,004	,068	,084	,157	,002	,009	,028	,015		,000	,068	,016	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x10	Pearson Correlation	,336*	,378*	,240	,169	,292	,399*	,413	,316	,601**	1	,290	,415*	,598**
	Sig. (2-tailed)	,052	,027	,172	,340	,093	,019	,015	,069	,000		,096	,015	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x11	Pearson Correlation	,479**	,155	,414*	,287*	,418*	,341*	,179	,630**	,317	,290	1	,521**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,004	,382	,015	,100	,014	,049	,311	,000	,068	,096		,002	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x12	Pearson Correlation	,573**	,334*	,507**	,211	,438**	,367*	,344*	,321	,411*	,415*	,521**	1	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,054	,002	,232	,010	,033	,046	,064	,016	,015	,002		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_X	Pearson Correlation	,840**	,604**	,741**	,593**	,693**	,727**	,479**	,738**	,675**	,598**	,647**	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Motivasi

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	Total_X2
x2.1	Pearson Correlation	1	,323	,677**	,483**	,416*	,396*	,511**	,372*	,675**	,769**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,062	,000	,004	,014	,021	,002	,030	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.2	Pearson Correlation	,323	1	,550**	,651**	,701**	,376*	,349*	,616**	,407*	,345*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,062		,001	,000	,000	,028	,043	,000	,017	,046	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.3	Pearson Correlation	,677**	,550**	1	,591**	,524**	,577**	,637**	,477**	,490**	,633**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,001	,000	,000	,004	,003	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.4	Pearson Correlation	,483**	,651**	,591**	1	,604**	,694**	,408*	,422*	,348*	,600**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000	,000	,017	,013	,044	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.5	Pearson Correlation	,416*	,701**	,524**	,604**	1	,423*	,465**	,613**	,613**	,553**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,001	,000		,013	,006	,000	,000	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.6	Pearson Correlation	,396*	,376*	,577**	,694**	,423*	1	,395*	,422*	,235*	,392*	,639**
	Sig. (2-tailed)	,021	,028	,000	,000	,013		,021	,013	,182	,022	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.7	Pearson Correlation	,511**	,349*	,637**	,408*	,465**	,395*	1	,294*	,492**	,713**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,002	,043	,000	,017	,006	,021		,092	,003	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.8	Pearson Correlation	,372*	,616**	,477**	,422*	,613**	,422*	,294*	1	,523**	,389*	,676**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,004	,013	,000	,013	,092		,002	,023	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.9	Pearson Correlation	,675**	,407*	,490**	,348*	,613**	,235*	,492**	,523**	1	,740**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,003	,044	,000	,182	,003	,002		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
x2.10	Pearson Correlation	,769**	,345*	,633**	,600**	,553**	,392*	,713**	,389*	,740**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,000	,000	,001	,022	,000	,023	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_X2	Pearson Correlation	,770**	,682**	,820**	,758**	,783**	,639**	,717**	,676**	,765**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Kinerja

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Total_Y
y1	Pearson Correlation	1	,430 ^{**}	,657 ^{**}	,429 [*]	,484 ^{**}	,441 ^{**}	,335	,724 ^{**}	,266	,645 ^{**}	,818 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,011	,000	,011	,004	,009	,053	,000	,128	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y2	Pearson Correlation	,430 ^{**}	1	,403 [*]	,454 ^{**}	,589 ^{**}	,221	,221	,555 ^{**}	,152	,189	,615 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,011		,018	,007	,000	,208	,209	,001	,392	,285	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y3	Pearson Correlation	,657 ^{**}	,403 [*]	1	,296	,591 ^{**}	,371 [*]	,419 [*]	,741 ^{**}	,155	,631 ^{**}	,802 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,018		,089	,000	,031	,014	,000	,382	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y4	Pearson Correlation	,429 [*]	,454 ^{**}	,296	1	,438 ^{**}	,346 [*]	,201	,441 ^{**}	,346 [*]	,025	,575 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,011	,007	,089		,010	,045	,256	,009	,045	,890	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y5	Pearson Correlation	,484 ^{**}	,589 ^{**}	,591 ^{**}	,438 ^{**}	1	,107	,454 ^{**}	,692 ^{**}	,029	,302	,723 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,010		,547	,007	,000	,870	,082	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y6	Pearson Correlation	,441 ^{**}	,221	,371 [*]	,346 [*]	,107	1	,251	,307	,536 ^{**}	,399	,572 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,009	,208	,031	,045	,547		,153	,077	,001	,019	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y7	Pearson Correlation	,335	,221	,419 [*]	,201	,454 ^{**}	,251	1	,576 ^{**}	,184	,161	,587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,053	,209	,014	,256	,007	,153		,000	,297	,363	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y8	Pearson Correlation	,724 ^{**}	,555 ^{**}	,741 ^{**}	,441 ^{**}	,692 ^{**}	,307	,576 ^{**}	1	,247	,553 ^{**}	,895 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,009	,000	,077	,000		,159	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y9	Pearson Correlation	,266	,152	,155	,346 [*]	,029	,536 ^{**}	,184	,247	1	,131	,430 [*]
	Sig. (2-tailed)	,128	,392	,382	,045	,870	,001	,297	,159		,460	,011
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
y10	Pearson Correlation	,645 ^{**}	,189	,631 ^{**}	,025	,302	,399 [*]	,161	,553 ^{**}	,131	1	,623 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,285	,000	,890	,082	,019	,363	,001	,460		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_Y	Pearson Correlation	,818 ^{**}	,615 ^{**}	,802 ^{**}	,575 ^{**}	,723 ^{**}	,572 ^{**}	,587 ^{**}	,895 ^{**}	,430 [*]	,623 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 6

Hasil Output Uji Reliabilitas

Komunikasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	34	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	13

Motivasi (X2)

Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

	Valid	34	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	11

Kinerja (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	34	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliabilityz Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	11

Lampiran 7 Output Persyaratan Analisis Data

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	3,86102931	3,34319017
Most Extreme Differences	Absolute	,113	,091
	Positive	,113	,083
	Negative	-,110	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,660	,533
Asymp. Sig. (2-tailed)		,777	,939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8 Output Persyaratan Analisis Data

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y*Total_X	Between Groups	(Combined)	1506,984	18	83,721	7,011	,000
		Linearity	1194,169	1	1194,169	99,996	,000
		Deviation from Linearity	312,816	17	18,401	1,541	,203
Within Groups			179,133	15	11,942		
Total			1686,118	33			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y*Total_X2	Between Groups	(Combined)	1543,951	16	96,497	11,539	,000
		Linearity	1317,279	1	1317,279	157,518	,000
		Deviation from Linearity	226,672	15	15,111	1,807	,121
Within Groups			142,167	17	8,363		
Total			1686,118	33			

Lampiran 9

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,429	3,080		1,114	,274		
	Total_X	,308	,099	,377	3,113	,004	,367	2,726
	Total_X2	,543	,113	,584	4,824	,000	,367	2,726

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 10

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,833	,823	3,011

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1405,107	2	702,554	77,503	,000 ^b
	Residual	281,011	31	9,065		
	Total	1686,118	33			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X

Lampiran 11

Uji-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,929	3,897		1,778	,085
	Total_X	,688	,078	,842	8,813	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,190	3,194		2,251	,031
	Total_X2	,822	,077	,884	10,690	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 12**Uji -F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1405,107	2	702,554	77,503	,000 ^b
	Residual	281,011	31	9,065		
	Total	1686,118	33			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X

Lampiran 14

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9069	0.9095	0.9099	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 15

T tabel

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696

63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921

95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 16 F tabel

	df untuk pembilang (N1)														
df untuk	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
df untuk pembilang (N1)															
df untuk	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80