

**PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (Persero) LAHAT**



**Skripsi Oleh :**

**IRAWAN TOPARLI  
17 110 009**

**Program Studi Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI**

**2021**

**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

---

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : **IRAWAN TOPARLI**  
NIM : 17 110 009  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada .PT.Pegadaian (Persero) Lahat  
.



**PEMBIMBING SKRIPSI**

Pembimbing I :

---

**Januar Ida Wibowati,SE.,M.Si**

Pembimbing II :

---

**Yuli Anita,SE.,M.Si**

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Palembang

**Abdullah Rasjid, SE,M.Si**

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **Irawan Toparli**  
NIM : 17 110 009  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan SESUNGGUHNYA BAHWA Skripsi yang berjudul :

*“Pengaruh Komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada .PT.Pegadaian (Persero) Lahat “*

Pembimbing :

Ketua : **Januar Ida Wibowati,SE,M.Si**  
Anggota : **Yuli Anita,SE.,M.Si**  
Tanggal Ujian :

Adalah Karya hasil Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesaarjanaaan.

Palembang, Juni 2021  
Yang membuat pernyataan,

**Irawan Toparli**  
**17 110 009**

***Motto :***

**Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. (Q.S Al-Insyirah 6-7)**

**Kupersembahkan Sebagai tanda kasihku pada :**

- **Kedua orang tuaku tercinta**
- **Keluargaku tersayang**
- **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul *“Pengaruh Komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada .PT.Pegadaian (Persero) Lahat”* sebagai objek penulisan. Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S.Mukti,SH selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid,SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Nenny Octarinie,SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
4. Ibu Januar Ida Wibowati, SE,M.Si, selaku Pembimbing Satu
5. Ibu Yuli Anita,SE,M.Si, Selaku Pembimbing Dua
6. Pimpinan dan seluruh karyawan kantor PT.Pegadaian (Persero) Lahat
7. Bapak-Bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang telah mendidik dan membekali pengetahuan serta membantu penyusunan dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Rekan-rekan mahasiswa yang sama-sama berjuang, yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan serta semangat kepada penyusun dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, Juli 2021

Penulis,

## DAFTAR TABEL

Tabel- 1	Hasil Penelitian Terdahulu
Tabel- 2	Definisi Operasional Variabel
Tabel- 3	Skala Penilaian Variabel
Tabel- 4	Tingkat Pendidikan Responden PT. Pegadaian (Persero) Lahat
Tabel- 5	Tingkat Usia Responden PT. Pegadaian (Persero) Lahat
Tabel- 6	Tingkat Masa Kerja Responden PT. Pegadaian (Persero) Lahat
Tabel -7	Frekuensi Butir 1
Tabel -8	Frekuensi Butir 2
Tabel -9	Frekuensi Butir 3
Tabel -10	Frekuensi Butir 4
Tabel -11	Frekuensi Butir 1
Tabel -12	Frekuensi Butir 2
Tabel -13	Frekuensi Butir 3
Tabel -14	Frekuensi Butir 4
Tabel -15	Frekuensi Butir 5
Tabel-16	Hasil Uji Validitas
Tabel -17	Hasil Uji Reliabilitas
Tabel -18	Ringkasan Model
Tabel -19	Koefisien Regresi
Tabel -20	Anova
Tabel-21	Variables Entered/Removed <sup>b</sup>
Tabel-22	Model Summary
Tabel-23	Coefficients <sup>a</sup>

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Gambar -1 Kerangka Pemikiran ..... 25



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
KATA PENGANTAR .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v-vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
DAFTAR ISI .....	x-xi
ABSTRAK .....	xii
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
 <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Komunikasi .....	9
2.2 Komunikasi yang efektif .....	12
2.3 Pengertian Kinerja .....	16

2.4	Faktor-faktor Kinerja .....	16
2.5	Pengaruh Komunikasi Yang Efektiff Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.6	Peneliti Terdahulu .....	22
2.7	Kerangka Pikir .....	23
2.8	Hipotesis .....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Lokasi Penelitian .....	25
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	25
3.3	Populasi dan Sampel .....	25
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	26
3.5	Teknik Analisis Data .....	27

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	30
4.2	Hasil Penelitian .....	42
4.3	Pembahasan .....	60

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Saran-saran .....	61
5.2	Kesimpulan .....	62

**DAFTAR PUSTAKA**  
**DAFTAR LAMPIRAN**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini menguji Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dalam Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat. Penelitian ini dilaksanakan di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Lahat yang beralamat di Jalan Sumatera Tl Jawa Selatan Kecamatan Lahat Kabupaten Lahat . populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT.Pegadaian (Persero) Lahat yang berjumlah 52 orang. Angka R Square 0,69 hal ini berarti 69 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel proses rekrutmen karyawan PT.Pegadaian (persero) Lahat .Sedangkan sisanya 31 persen dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel .

Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat

***Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan***

# **PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (Persero) LAHAT**

---

---

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat kerja dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri lagi, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan komunikasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Dalam bekerja, karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu

akan menyebabkan *miss communication*, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Untuk mewujudkan komunikasi yang efektif, diperlukan transmisi data dan ketrampilan tertentu dari pengirim atau penerima informasi. Ketrampilan tersebut meliputi ketrampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain. Dengan keterampilan tersebut akan membuat sukses pertukaran informasi. Untuk menjadi manajer maupun diperlukan keterampilan tersebut walaupun dalam ukuran yang berbeda.

Efektivitas komunikasi perlu ditingkatkan demi tercapainya komunikasi yang baik antar jabatan dalam suatu organisasi. Tugas manajer dalam memimpin perusahaan dapat berjalan dengan maksimal jika menggunakan komunikasi yang jelas, baik dan efektif dalam berhubungan dengan karyawan. Komunikasi yang jelas dan efektif akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Penulisan makalah ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, maka pemeliharaan hubungan yang terus-menerus dan serasi antara manajer dengan karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi yang efektif dalam organisasi agar dapat tercapai kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka dan efektif dapat dianggap sebagai aset bagi sebuah yang jujur, langsung dari manajemen dan bekerja dengan manajemen dalam tim yang organisasi.

Methodist Hospital di Houston dimasukkan dalam buku terlaris Robert Levering dan Milton Moskowitz berjudul *The 100 Best Companies to work for in America* edisi tahun 2010 Charles E. McDonald, pengawas rumah sakit, mengatakan kepuasan kerja karyawan adalah faktor utama dari struktur komunikasi yang menonjol dari rumah sakit. Karyawan menerima komunikasi kompak yang berkomunikasi secara terbuka dan sering (James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr, 2016:222). Terciptanya komunikasi yang efektif di antara manajer dan karyawan banyak dipakai alasan oleh karyawan untuk menyukai pekerjaannya.

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak manajer untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Penting bagi manajer untuk mengusahakan terciptanya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Sebab dengan efektifnya komunikasi dalam organisasi tersebut maka akan memacu peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang artinya bagi organisasi adalah bahwa dalam organisasi terjadi peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari organisasi serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, maka pemeliharaan hubungan yang terus-menerus dan serasi antara manajer dengan karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat

penting. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi yang efektif dalam organisasi agar dapat tercapai kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi yang terbuka dan efektif dapat dianggap sebagai aset bagi sebuah organisasi. Methodist Hospital di Houston dimasukkan dalam buku terlaris Robert Levering dan Milton Moskowitz berjudul *The 100 Best Companies to work for in America* edisi tahun 2017. Charles E. McDonald, pengawas rumah sakit, mengatakan kepuasan kerja karyawan adalah faktor utama dari struktur komunikasi yang menonjol dari rumah sakit. Karyawan menerima komunikasi yang jujur, langsung dari manajemen dan bekerja dengan manajemen dalam tim yang kompak yang berkomunikasi secara terbuka dan sering (James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr, 2016:222).

Menurut Mathis & Jackson (2017: 17), kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa efektif produk tersebut dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan kepada para pelanggan. Oleh karena itu, kinerja yang maksimal dari setiap karyawan amat diperlukan diperusahaan ini mengingat produk yang dihasilkan adalah berupa jasa dan kepuasan pelanggan juga merupakan hal yang utama bagi perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan, komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan mutlak diperlukan, Komunikasi juga dapat mempengaruhi kelangsungan kegiatan perusahaan secara berkesinambungan karena menyangkut bagaimana atasan memotivasi, memberi perintah, dan memimpin karyawannya. Sebaiknya komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan./

PT. Pegadaian merupakan Perusahaan BUMN yang ikut membantu program Pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah ke bawah melalui kegiatan utama. PT. Pegadaian juga merupakan tempat meminjam dana secara cepat dengan jaminan mudah bagi masyarakat kelas menengah ke bawah. Salah satu produk PT. Pegadaian adalah sebagai berikut :

1. **GADAI**

memberikan pinjaman masyarakat dengan per ikatan hukum / gadai secara konvensional dan syariah.

2. **MIKRO**

memberikan pinjaman usaha mikro dan kecil dengan jaminan yang di ikuti melalui hukum fidusia secara konvensional dan syariah.

3. **EMAS**

perdagangan dan pembiayaan emas untuk tujuan investasi dan tabungan emas secara retail (mulai 1 gr)

4. **ANEKA JASA**

transaksi jasa re mitansi, payment point,dll

Penilaian kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Lahat menggunakan dua faktor , yaitu faktor uraian tugas dan faktor kompetensi individu. Penilaian pada faktor uraian tugas disesuaikan dengan yang diduduki karyawan. Artinya indikator penilaian pada faktor tersebut harus terfokus dengan arah dari pekerjaan, dapat diukur baik secara kualitatif maupu kuantitatif, serta dapat dicapai sesuai dengan kemampuan karyawan.



Penilaian juga harus mempunyai target waktu pekerjaan. Sedangkan faktor kompetensi individu adalah gabungan antara pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Dimana setiap individu yang menduduki suatu tingkatan, harus mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan, agar sesuai dengan hasil yang diinginkan. Adapun indikator penilaian kompetensi individu yaitu integritas, orientasi melayani pelanggan, adaptasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain, dan kerjasama/ memimpin kelompok. Kesimpulan kinerja adalah hasil akhir penilaian kinerja karyawan dari penilaian uraian tugas dan kompetensi individu.

Terciptanya komunikasi yang efektif di antara manajer dan karyawan banyak dipakai alasan oleh karyawan untuk menyukai pekerjaannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak manajer untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Penting bagi manajer untuk mengusahakan terciptanya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Sebab dengan efektifnya komunikasi dalam organisasi tersebut maka akan memacu peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang artinya bagi organisasi adalah bahwa dalam organisasi terjadi peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari organisasi serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan .

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan mengenai “ *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dalam Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat*”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat

## **1.4 Manfaat Penelitian ini adalah:**

1. Bagi penulis

Untuk memperdalam dan menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga untuk melihat sejauh mana penerapan teori yang didapat dari kuliah dalam praktek dan sebenarnya.

## 2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mencari alternatif pada PT.Pegadaian (Persero) Lahat dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia

## 3. Bagi Pihak pihak lain

untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam komunikasi yang efektif..

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komunikasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komunikasi**

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin communication dan perkataan ini bersumber pada kata communis. Perkataan communis tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti communis di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Menurut Trenholm dan Jensen (dalam Fajar, 2019: 31), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Selanjutnya menurut Weaver (dalam Fajar, 2019: 32), komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain. Komunikasi dibutuhkan untuk bertukar informasi, memberikan perintah, dan bercerita. Sebagai makhluk sosial, setiap orang saling bertukar informasi untuk kebutuhan mereka

maupun bercerita mengenai kehidupan mereka. Saat bertugas, manajer membutuhkan komunikasi untuk memberikan perintah kepada bawahan. Oleh karena itu, komunikasi berperan penting dalam kehidupan manusia di dalam kerja maupun tidak. Dalam dunia kerja, antara manajer dan karyawan dihubungkan dengan komunikasi untuk melaksanakan tugas masing-masing agar dapat terselesaikan dengan baik. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi manajer maupun karyawan. Dalam pelaksanaan tugas, mereka cenderung berkomunikasi secara lisan dibandingkan dengan komunikasi secara tertulis, karena dengan komunikasi secara lisan akan mempermudah terjadinya umpan balik, sehingga ketidakjelasan informasi dapat langsung teratasi dengan menanyakan secara langsung.

Komunikasi merupakan proses pemindahan informasi atau gagasan dari seseorang ke orang lain, dapat berlangsung secara lisan maupun tulisan, dan dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dalam berkomunikasi, perlu adanya pengirim pesan, pesan yang disampaikan, dan penerima pesan. Setiap orang yang berkomunikasi dengan orang lain akan melalui proses komunikasi yang diawali dari pengirim pesan yang menyampaikan pesan ke penerima pesan, lalu penerima pesan akan memberikan umpan balik ke pengirim pesan. Umpan balik menunjukkan proses komunikasi yang dilakukan dua orang tersebut berhasil karena penerima pesan memahami maksud dari pengirim pesan. Umpan balik juga dapat berarti bahwa penerima pesan meminta kejelasan informasi dari pengirim pesan.

Hal yang penting dari komunikasi adalah kedua pihak yaitu pengirim pesan dan penerima pesan dapat memahami isi pesan maupun informasi yang dibicarakan sehingga tidak terjadi *miss communication* antara dua pihak tersebut. Komunikasi berperan aktif dalam seluruh aspek kehidupan. Dengan komunikasi yang jelas, pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal. Dalam sebuah perusahaan, peran komunikasi (Mitzberg, 2018: 49-61 dalam Stoner, 2015: 145-146) terbagi menjadi 3 jenis.

a. Peran antar pribadi (Interpersonal role)

Manajer sebagai pemimpin organisasi yang berinteraksi dengan bawahan, pelanggan, dan rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer menggunakan sekitar 45% dari waktu kontak untuk bawahan, sekitar 45% dengan orang di luar organisasi, dan hanya sekitar 10% dengan atasan.

b. Peran informasi (Informational role)

Manajer mencari informasi dari rekan, bawahan, dan kontak-kontak pribadi lain tentang segala hal yang mungkin mempengaruhi pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

c. Peran keputusan

Keputusan yang diambil manajer dibuat secara pribadi, tetapi akan didasarkan pada informasi yang telah dikomunikasikan kepada manajer. Manajer harus mengkomunikasikan keputusan-keputusan tersebut kepada orang lain.

### 2.1.2 Komunikasi yang Efektif

Bagi seorang manajer, komunikasi yang efektif merupakan kebutuhan penting. Dengan komunikasi yang efektif, manajer dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisasikan, dan memimpin serta mengendalikan organisasi. Manajer mencurahkan sebagian besar dari waktunya untuk berkomunikasi. Dengan komunikasi yang efektif akan meminimalisir terjadinya *miss communication* antara pihak yang berkomunikasi. Informasi yang jelas dapat membantu karyawan maupun manajer dalam melaksanakan tugas masing-masing secara maksimal. Apabila tugas dapat dijalankan dengan baik secara maksimal, hal ini berdampak positif karena menguntungkan perusahaan.

Komunikasi yang efektif berperan penting dalam organisasi. Namun, komunikasi yang tidak efektif menjadi hambatan bagi pihak yang saling berkomunikasi. Hambatan dalam berkomunikasi yang efektif adalah: (Yusrizal firzal :2016)

- a. mendengarkan yang hanya ingin didengar,
- b. mengabaikan informasi yang tidak ingin didengar,
- c. menilai dari sumber informasi yang didapatkan,
- d. menilai persepsi orang lain yang berbeda dengan persepsi sendiri
- e. pengaruh emosi diri sendiri, dan
- f. gangguan media informasi.

Komunikasi yang efektif perlu diterapkan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang efektif tersebut, akan berdampak positif terhadap pekerja maupun perusahaan. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam berkomunikasi. (Lunandi (2017, 85 )

a. Jalur komunikasi formal

Dengan menggunakan bahasa formal akan memberikan dampak positif berupa kejelasan dari informasi yang telah disampaikan.

b. Wewenang Jabatan

Orang yang lebih tinggi jabatannya cenderung lebih mudah berkomunikasi dengan bawahannya. Dalam hal ini manajer memiliki kewenangan untuk berkomunikasi dengan bawahan begitu pula sebaliknya. Namun, antara manajer dan bawahan memiliki porsi yang berbeda dalam hal perintah dan kewenangan lainnya.

c. Spesialisasi jabatan

Dalam ruang lingkup jabatan yang sama akan memudahkan untuk melakukan komunikasi secara efektif. Karena masing-masing individu paham akan posisi masing-masing.

d. Ketrampilan berkomunikasi

Seseorang yang terampil dalam hal berbicara, menulis dan membaca tentu akan lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain dibandingkan orang yang tidak memiliki ketrampilan tersebut.



Dengan komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan akan memberikan dampak positif yang menguntungkan perusahaan. Efektivitas dalam berkomunikasi perlu diterapkan dan ditingkatkan agar kinerja antar karyawan dapat lebih baik dari sebelumnya. Manajer yang bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Namun, keberhasilan perusahaan menjadi tanggung jawab bersama antara manajer dan karyawan, sehingga efektivitas dalam berkomunikasi antara keduanya dapat dilakukan untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Ilmu komunikasi organisasi terbagi menjadi beberapa fungsi sebagai berikut.

a. Fungsi informatif

Fungsi informatif pada komunikasi organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, di samping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya.

b. Fungsi regulatif

Fungsi regulatif pada komunikasi organisasi berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh

terhadap fungsi regulatif yaitu, berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan, juga memberi perintah atau intruksi supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya. Dan juga berkaitan dengan pesan. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

c. Fungsi persuasif

Fungsi persuasif merupakan tindakan pimpinan yang lebih suka mengajak bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

d. Fungsi integratif

Fungsi integratif merupakan usaha organisasi untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut yaitu, saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (buletin, newsletter) dan laporan kemajuan organisasi. Dan saluran komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga, ataupun kegiatan

darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

Saat ini, masalah yang sering terlihat dalam dunia kerja yaitu saling menjatuhkan sesama karyawan. Hal ini biasanya terjadi dikarenakan ingin berebut kekuasaan atau bisa juga dikarenakan iri pada sesama karyawan dikarenakan merasa perlakuan atasan yang tidak adil atau bisa dikatakan pilih kasih. Hal seperti ini yang seharusnya dihindari dalam dunia kerja, karena apabila hal seperti ini terus terjadi, akan membuat komunikasi dalam suatu organisasi hancur dan menciptakan ketidaknyamanan dalam bekerja.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2017: 47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 2019: 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan kemungkinan misalnya standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67).

### **2.1.4 Faktor-Faktor Kinerja**

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Meskipun

pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidak sama dan secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi kerja (As'ad: 2018: 49). Selanjutnya, Gibson (dalam Srimulyo, 2019: 39) menyatakan bahwa terdapat tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu :

1. Variabel Individual, terdiri dari :

- a. Kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik)
- b. Latar Belakang (Keluarga, Tingkat Sosial dan Penggajian)
- c. Demografis (Umur, Asal-Usul, Jenis Kelamin)

2. Variabel Organisasional, terdiri dari :

- a. Sumberdaya
- b. Kepemimpinan
- c. Imbalan
- d. Struktur dan Desain Pekerjaan

3. Variabel Psikologis, terdiri dari :

- a. Persepsi
- b. Sikap
- c. Kepribadian
- d. Belajar
- e. Motivasi

Selanjutnya, Tiffin dan Me. Cormick (dalam Srimulyo, 2018: 40) terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Variabel Individual, meliputi sikap, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya

## 2. Variabel Situasional

- a. Faktor fisik dan pekerjaan (metode kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik)
- b. Faktor sosial dan organisasi (peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial) Sutemeister (dalam Srimulyo, 2019: 40) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

### 1. Faktor Kemampuan

- a. Pengetahuan (pendidikan, pengalaman, latihan dan minat)
- b. Keterampilan (kecakapan dan kepribadian)

### 2. Faktor Motivasi

- a. Kondisi Sosial (organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja)
- b. Kebutuhan Individu (fisiologis, sosial dan egoistic)
- c. Kondisi Fisik (lingkungan kerja)

#### **2.1.5 Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan**

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, maka pemeliharaan hubungan yang terus-menerus dan serasi antara manajer dengan karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi yang efektif dalam organisasi agar dapat tercapai kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka dan efektif dapat dianggap sebagai aset perusahaan yang jujur, langsung dari manajemen, dan bekerja dengan manajemen dalam

tim yang organisasi. Kepuasan kerja karyawan adalah faktor utama dari struktur komunikasi yang menonjol dari sebuah organisasi. Terciptanya komunikasi yang efektif di antara manajer dan karyawan banyak dipakai sebagai alasan oleh karyawan untuk menyukai pekerjaannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak manajer untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Penting bagi manajer untuk mengusahakan terciptanya komunikasi yang efektif dalam organisasi, sebab dengan efektifnya komunikasi dalam organisasi tersebut, maka akan memicu peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang artinya bagi organisasi terjadi peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari organisasi, serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, maka pemeliharaan hubungan yang terus-menerus dan serasi antara manajer dengan karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi yang efektif dalam organisasi agar dapat tercapai kepuasan kerja karyawan. Efektivitas komunikasi perlu ditingkatkan demi tercapainya komunikasi yang baik antar jabatan dalam organisasi. Komunikasi yang jelas dan efektif akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Peningkatan efektivitas komunikasi dapat dilakukan dengan:

- a. kesadaran akan kebutuhan komunikasi efektif,
- b. penggunaan umpan balik,
- c. menjadi komunikator yang lebih efektif, dan
- d. pedoman komunikasi yang baik.

Dalam mewujudkan komunikasi efektif dalam organisasi, perlu adanya kerjasama antar anggota organisasi tersebut. Hubungan antara atasan dan bawahan juga dapat mempengaruhi komunikasi yang efektif. Manajer berperan penting dalam menjalin komunikasi kepada karyawan, agar terciptanya suasana yang kondusif. Dalam berkomunikasi kebanyakan orang lebih memilih untuk menulis daripada berbicara. Namun, tidak ada yang lebih buruk daripada acara untuk menjawab surat-surat itu. Sangat memprihatinkan dilihat dari sedikitnya kepedulian seseorang dalam membalas surat-surat itu tepat pada waktunya. Pemimpin-pemimpin dan perusahaan terbaik mempunyai falsafah sederhana *The Sun Down Rule* (Aturan Matahari Terbenam) Jawablah semua surat dalam 24 jam dan semua pesan telepon sebelum matahari terbenam. Maka dari itu sebuah komunikasi yang baik dalam sebuah kelompok kerja atau tim yaitu memiliki falsafah dan kebijakan untuk berkomunikasi tertulis yang efektif dan segera. Komunikasi akan menjadi efektif ketika terjadi umpan balik antar 2 arah atau lebih. Akan tetapi pada kenyataannya saat ini banyak orang mengesampingkan umpanbalik dalam komunikasi. *Pan America World Airways* dalam beritanya gulung tikar pada tanggal 4 Desember 1991.

Perusahaan penerbangan terbesar yang pernah ada ini sebenarnya memiliki beberapa tenaga kerja terbaik di industrinya, beberapa diantaranya bukan main tingkat dedikasinya serta komitmennya, namun keruntuhan perusahaan tersebut sesungguhnya disebabkan oleh ketidakmampuan dalam berkomunikasi. Banyak kasus yang terjadi dalam perusahaan tersebut yang tidak kunjung selesai dikarenakan tidak memperoleh jawaban dari kantor pusat *Pan Am* di New York. Inilah merupakan salah satu bukti pentingnya umpan balik dalam berkomunikasi, selain untuk memberikan informasi dengan adanya respon umpan balik ini, akan memberikan kepercayaan terhadap sesama kelompok kerja baik dalam lingkup organisasi besar atau kecil, dan sekaligus dapat mengevaluasi berjalannya suatu rencana yang telah disusun apakah sesuai dengan tujuan atau tidak.

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



## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel -1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

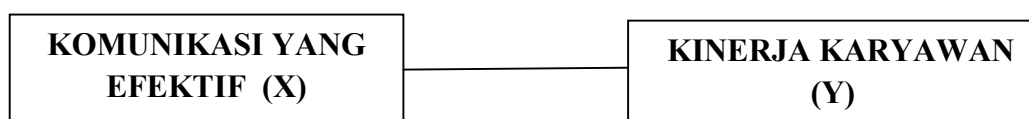
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Alat Analisis
1.	Bayuarga (2017)	Analisis Efektivitas Komunikasi Organisasi dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan pada Cipta Grafika Karawang	Variabel bebas : Analisis Efektivitas Komunikasi Organisasi (X) Variabel terikat Kinerja Karyawn (Y)	bahwa pola komunikasi yang terjadi di Cipta Grafika lebih cenderung ke arah pola komunikasi ke bawah dan komunikasi horisontal. Sebagian besar karyawan merasa bahwa hubungan komunikasi antar karyawan sudah berjalan dengan baik.	Regresi Linier Se derhana
2.	Sutisna (2017)	Peran Komunikasi Antar Karyawan terhadap Motivasi Karyawan di Perusahaan Menengah Studi Kasus CV. ABC Cabang Bogor	Variabel bebas Peran Komunikasi Antar Karyawan (X) Variabel terikat : Motivasi Karyawan (Y)	Hasil penelitiannya menunjukkan : bahwa faktor-faktor komunikasi antar karyawan X1 dan faktor pengungkap motivasi karyawan X2 yang diteliti semu any ber hubungan. dari lima variabel yang termasuk ke dalam komunikasi antar karyawan yang berpengaruh adalah empat variabel yaitu: empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan.	Regresi Linier Se derhana

## 2.3 Kerangka fikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu

yang menjadi perhatian ilmu sosial. Menurut Singarimbun (2018 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi.

Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



**Gambar-1**

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.

Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

“Ada pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat “

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Lahat yang beralamat di Jalan Sumatera Tl Jawa Selatan Kecamatan Lahat Kabupaten Lahat

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Data Primer**

yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data ini berupa seperti dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

##### **3.3.2 Data Sekunder**

Data yang di dapat oleh penulis secara tidak langsung seperti litelatur dan penelitian mengenai objek penelitian tersebut.

#### **3.4 Populasi dan Sampel**

##### **3.4.1 Populasi**

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT.Pegadaian (Persero) Lahat yang berjumlah 52 orang

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi (Gujarati,2017). Yang menjadi responden adalah sebagian mereka yang bekerja pada PT.Pegadaian (Persero) lahat yang berjumlah 52 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel-2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Pengertian	Indikator
1.	Komunikasi yang efektif (X)	komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemahaman</li> <li>- Kesenangan</li> <li>- Pengaruh pada sikap</li> <li>- Hubungan yang makin baik</li> </ul>
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000 : 67).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Ketepatan Waktu</li> <li>- Efektivitas</li> <li>- Kemandirian</li> </ul>

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2005: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

#### b. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Prestasi Karyawan

a = Koefisien regresi konstan

X = Variabel independen pertama

b = Koefisien regresi independen pertama

c. Koefisien determinasi ( $r^2$ ), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y

d. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat (Y), dengan forlasi sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ), dengan ketentuan sbb:

- Jika thitung > t tabel, maka variabel independent ( $X_1$ ) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- Jika thitung < ttabel, maka variabel independent ( $X_1$ ) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependent (Y).

- ***Uji Asumsi Klasik***

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof Smirnov, suatu data berdistribusi normal jika mempunyai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan begitu pula sebaliknya.

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang terdapat hubungan korelasi yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Dalam penelitian ini multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada Tolerance Value/Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance valuemen dekati 1 atau diatas 0,1.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Glejser test digunakan untuk mendekati ada tidaknya heteroskedastisitas. Gleiser menyarankan untuk meregresi nilai absolut dari penyimpangan residual terhadap variabel X (variabel bebas) yang diperkirakan mempunyai hubungan yang erat dengan Xi. Masalah heterokedastitas tidak terjadi apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Pegadaian merupakan Lembaga Keuangan Non-Bank yang menyalurkan kredit kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai. Lembaga semacam ini pada awalnya berkembang di Italia yang kemudian dai tersebut Memasuki Indonesia dibawa dan dikembangkan oleh orang Belanda (VOC).

Bentuk usaha Pegadaian di Indonesia berawal dari Bank Van Leening yang didirikan VOC pada tanggal 20 Agustus 1746 di Batavia. VOC dibubarkan bersama Bank Van Leening, kemudian dibentuk Pegadaian yang dikelola swasta. Akan tetapi keberadaannya justru menyusahkan rakyat. Oleh karena itu, Pegadaian kembali diambil alih oleh pemerintah untuk membantu kehidupan buruh tani dan nelayan kecil. Pegadaian beberapa kali mengalami perubahan bentuk. Dengan Staatbald 1930 No. 266, lembaga ini berubah menjadi JAWATAN Pegadaian berstatus lembaga resmi milik pemerintah. Kemudian, berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 178 tahun 1961, tanggal 3 Mei 1961 satu JAWATAN Pegadaian diubah menjadi Perusahaan Negara Pegadaian diintegrasikan ke dalam urusan Bank Sentral. Dan diubah lagi menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN) Pegadaian dibawah naungan Departemen Keuangan Republik Indonesia, dibawah pimpinan Direktorat Jendral Moneter Dalam Negeri.



Melalui Peraturan Pemerintah No. 7 tanggal 11 Maret 1969. Selanjutnya berdasarkan PP No. 10 tahun 1990, lembaga ini kembali diubah menjadi Perusahaan Umum (PERUM) Pegadaian. Kemudian pada tahun 2011 perubahan status kembali terjadi dari PERUM menjadi PERSEROAN yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 51 tahun 2011 yang ditandatangani pada tanggal 13 Desember 2011 yang berlaku tanggal 1 April 2012.

#### **4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun visi dan misi dari PT. Pegadaian (Persero) adalah sebagai berikut:

##### **1. Visi**

Visi dari PT. Pegadaian adalah sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah ke bawah.

##### **2. Misi**

- a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termurah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk pendorong pertumbuhan ekonomi.
- b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

- c. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

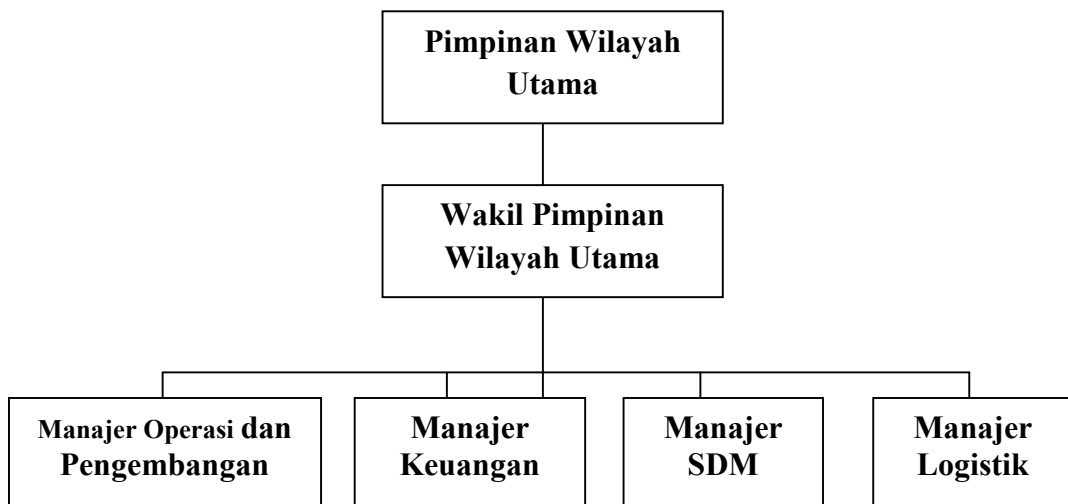
#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan gambaran sistematis tentang bagian tugas dan tanggungjawab serta hubungannya. Pada hakekatnya jumlah kegiatan dan hubungan serta wewenang yang mempunyai fungsi terorganisir.

Dengan adanya struktur organisasi perusahaan maka dapat dilihat dengan jelas pembagian tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap bagian yang ada di dalamnya, dalam melakukan kegiatannya. Dengan adanya struktur organisasi yang terorganisir dengan sempurna, maka kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan lancar dan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Hubungan kerjasama antara sekelompok orang yang terdapat dalam suatu organisasi dituangkan dalam suatu struktur organisasi.

Secara umum pengertian dari struktur organisasi adalah merupakan suatu susunan pekerjaan dari masing-masing pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan, mulai dari tingkat yang paling atas hingga tingkat yang paling bawah, yang tersusun dengan sedemikian rupa pada suatu perusahaan. Adapun tugas dari struktur organisasi PT Pegadaian (Persero) Lahat adalah sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Bagan Struktur organisasi**  
**PT. Pegadaian (Persero) Lahat**



-----  
*Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Lahat*

### 4.1.3 Pembagian Tugas

Dari struktur organisasi yang dimiliki PT. Pegadaian (Persero) Lahat, maka dapat dikatakan bahwa struktur organisasi tersebut masih sangat sederhana. Dimana struktur organisasinya adalah bentuk garis (*line organization*), yang menggambarkan hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat langsung melalui suatu garis wewenang. Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Lahat adalah sebagai berikut :

#### - Pimpinan Wilayah Utama

- Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan rencana jangka panjang dan rencana kerja dan anggaran Kantor Wilayah Utama/wilayah.
- Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan operasional usaha gadai dan usaha lain serta usaha syariah di Kantor Wilayah Utama/Wilayah dan Kantor Cabang.
- Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, mengendalikan dan mengamankan kekayaan Perusahaan yang ada di kantor Wilayah Utama/Wilayah dan Kantor Cabang.
- Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengembangkan serta mengendalikan strategi bisnis di kantor Cabang yang menjadi acuan bagi para Manajer Cabang.

- Merencanakan, Mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengembangkan serta mengendalikan kegiatan evaluasi berkala terhadap kinerja para Manager Cabang dan Staf.
- Merencanakan, mengorganisaasikan, menyelenggarakan dan mengendaliakn strategi pemecahan masalah teknis operasional Kantor Cabang.
- Mewakili kepentingan perusahaan di kantor Wilayah Utama/Wlayah dan Kantor Cabang, baik kedalam maupun keluar berdasarkan kewenangan yang dilimpahkan Direksi.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Pemimpin Wilayah Utama dibantu oleh :

- a. Wakil Pimpinan Wilayah Utama
- b. Manajer Operasi dan Pengembangan
- c. Fungsional Humas
- d. Legal Officer
- e. Fungsional Ahli Taksir
- f. Pranata TI
- g. Fungsional PKBL dan CSR.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari Pemimpin Wilayah dibantu oleh :

- a. Manajer Operasi dan Pengembangan
- b. Manajer Keuangan
- c. Manajer Sumber Daya Manusia
- d. Manajer Logistik
- e. Fungsional Humas
- f. Legal Officer
- g. Fungsional Ahli Taksir
- h. Pranata TI
- i. Fungsional PKBL dan CSR

### - Wakil Pimpinan Wilayah Utama

Untuk menyelenggarakan fungsi tersebut. Wakil Pimpinan Wilayah Utama mempunyai tugas sementara :

- a. Merencanakan, mengorganisasikan , menyelenggarakan dan mengendalikan rencana jangka panjang dan rencana kearja dan anggaran Wakil Pemimpin Wilayah Utama
- b. Merencanakan, maengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan yang bekaitan dengan keuangan Kantor Wilayah utama sesuai kewenangngaya.
- c. Merencanakan,aengorganisaasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kaegiatan beakaitan dengan sumber daya manusia Kantor Wilyah sesuai kewenangannya.
- d. Merencanakan, maengorganisasikan, maenyelenggarakan dan mengendalikan kaegiatan yang baerkaitan dengan logostik kantor Wilayah Utama sesuai dengan kewenangannya.
- e. Mewakili Pemimpin Wilayah Utana baik kedalam maupun keluar Perusahaan dalam hal Pemimpin Wilayah Utama berhalangan kewenangannya.

Wakil Pemimpin Wilayah utama dibantu oleh :

- a. Manajer Keuangan
- b. Manajeer SDM
- c. Manajer Logistik

### - Manajer Operasi dan Pengembangan

Manajer Operasi dan Pengembangan mempunyai tugas :

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan , menyelenggarakan dan mengendalikan penyusunan rencana kerja dan anggaran Bagian Operasi dan Pengembangan.
- b. Merencanakan, mengkoordinasikansian, menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan pembinaan operasional usaha gadai dan usaha lain serta usaha syariah.
- c. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan. Peneltian dan paengembangan usaha gadai dan usaha lain serta usaha syariah

- d. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan promosi usaha gadai dan usaha lain serta usaha Syariah.
- e. Merencanakan, Mengkoordinasikan, menyelenggarakan serta meangawasi penyusunan dan penyajian lapoaran statistik usaha gadai dan usaha lain serta usaha Syariah.

Manajer Operasi dan Pengembanagan dibantu oleh :

- a. Asisten Manajer Usaha Gadai
- b. Asisten Manajer Usaha Lain
- c. Asisten Manajer Usaha Syariah

**- Manajer Keuangan**

Manajer Keuangan mempunyai tugas :

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan , menyelenggarakan dan mengendalikan rencana kerja dan anggaran Bagian keuangan.
- b. Merencanakan, mengkoordinasikansian, menyelenggarakan dan mengawasi penyusunan rencana jangka panjang dan rencana kerja dan anggaran Kantor Wilayah Utama/Wilayah, mengalokasikan anggaran serta mengevaluasi realisasi anggaran dan pelaporan agar penggunaan keuangan dapat terkendali secara efektif dan efisien.
- c. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan tresuri dan perpajakan Kantor Wilayah Utama/Wilyah.
- d. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengawasi verikasi dokumen keuangan, pembukuan serta menyajikan laporan keuangan Kantor Wilayah Utama/Wilayah.
- e. Merencanakan, Mengkoordinasikan, menyelenggarakan serta meangawasi kegiatan pengelolaan keuangan Kantor Wilayah Utama/Wilayah dan pelaporannya.

Manajer Keuangan dibantu oleh :

- a. Asisten Manajer Tresuri
- b. Asisten Manajer Akuntansi

- **Manajer SDM**

Manajer SDM mempunyai tugas :

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan rencana kerja dan anggaran Bagian SDM
- b. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengawasi administrasi dan pengembangan SDM
- c. Merencanakan, Mengkoordinasikan, menyelenggarakan serta mengawasi kesejahteraan SDM

- **Manajer Logistik**

Manajer Logistik mempunyai tugas :

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan , menyelenggarakan dan mengendalikan penyusunan rencana kerja dan anggaran Bagian Logistik.
- b. Merencanakan, mengkoordinasikansian, menyelenggarakan dan mengawasi kebutuhan perlengkapan rumah tangga serta bangunan.
- c. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengawasi tata usaha, perlengkapan, rumah tangga dan bangunan Kantor Wilayah Utama/Wilayah dan Kantor Cabang.
- d. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan teknik bangunan.
- e. Merencanakan, Mengkoordinasikan, menyelenggarakan serta meangawasi kegiatan tata usaha pembangunan.

#### **4.1.4 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian**

Peneliti mendapatkan data dengan membagikan kuesioner kepada pelanggan. Kriteria penilaian pemilihan ini di ukur dengan skala Likert.



Menurut Sugiono (2018:80) pemilihan skala Likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skor maksimal 5 dan skor minimal 1, sebagai berikut :

**Tabel -3**  
**Skala Penilaian Variabel**

Skor	Kriteria Penilaian Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja	Kriteria Penilaian Variabel Kinerja
5	Sangat Setuju	Sangat Setuju
4	Setuju	Setuju
3	Kurang setuju	Kurang setuju
2	Tidak Setuju	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden yang ditemui secara langsung. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan pernyataan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat.

#### **4.1.5 Distribusi Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Lahat yang keseluruhan populasinya berjumlah 52 karyawan. Dari jumlah tersebut sampel yang diambil juga sebesar 52 karyawan.

- *Responden menurut Tingkat Pendidikan*

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel -5 berikut ini

**Tabel -4**  
**Tingkat Pendidikan Responden**  
**PT. Pegadaian (Persero) Lahat**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
SMA	25	49%
D3	8	15%
S1	19	36%
	<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Lahat*

Dari tabel-4 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. Pegadaian (Perero) Lahat yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yaitu berjumlah 25 orang atau 49% persen. Kemudian S1 berjumlah 19 orang atau 36% persen dan Diploma berjumlah 8 Orang atau 15 persen.

#### 4.6.2. Responden Menurut usia

Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel -6 berikut ini :

**Tabel -5**  
**Tingkat Usia Responden**  
**PT. Pegadaian (Persero) Lahat**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
< 20 Tahun	2	3,84
21-30 Tahun	10	19,23
31-40 Tahun	25	48,07
41-50 Tahun	15	28,84
	<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : PT. Pegadaian (persero) Lahat*

Dari Tabel-5 dapat dilihat bahwa sebagian besar PT. Pegadaian (Perseo) Lahat yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu berjumlah 48,07 persen, karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau 19,23 persen, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 15 orang atau 28,84 persen. Dan yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 20 tahun berjumlah 2 orang atau 3,84 persen.

- Responden Menurut Masa Kerja

**Tabel -6**  
**Tingkat Masa Kerja Responden**  
**PT. Pegadaian (Persero) Lahat**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
1-5 Tahun	17	32,69
6-10 Tahun	10	19,23
11-15 Tahun	10	19,23
16 -20 Tahun	15	28,84
	<b>52</b>	<b>100%</b>

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Lahat*

Dari Tabel-6 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar karyawan PT.Pegadaian (Persero) Lahat yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 17 orang atau sebesar 32,69 persen, karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun dan 11-15 tahun adalah masing-masing 10 orang atau 19,23 persen dan karyawan yang masa kerja berkisar 16-20 tahun sebanyak 15 orang atau 28,84 persen.

## 4. 2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 VARIABEL KOMUNIKASI EFEKTIF (X)

- Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki pemahaman dalam mengerjakan tugas pekerjaan

**Tabel-7**  
**Frekuensi Butir 1**

<b>Pernyataan</b>	<b>Rasponden</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Sangat Setuju	38	73
Setuju	8	15
Kurang Setuju	2	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden yang dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero Lahat adalah sebanyak 38 responden atau 73% menyatakan sangat setuju dan 8 responden atau 15% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan PT.Pegadaian sangat setuju dan 8 responden atau 15% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan PT. Pegadaian (Persero) Palembang sangat setuju dengan Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

- *Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat*

**Tabel-7**  
**Frekuensi Butir 2**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	73
Setuju	12	25
Kurang Setuju	2	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (Perser) Lahat adalah sebanyak 37 responden atau 73% menyatakan sangat setuju dan 13 responden atau 25% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan di surat kabar yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (Persero) Lahat dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- *Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan*

**Tabel-8**  
**Frekuensi Butir 3**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	36	70
Setuju	14	26
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden yang dilakukan oleh PT.Pegadaian Persero) Lahat adalah sebanyak 36 responden atau 70% menyatakan sangat setuju dan 14

responden atau 26% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju.

Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas yang dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) Lahat dan sisanya menyatakantidak setuju dan sangat tidak setuju.

- *Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal*

**Tabel-9**  
**Frekuensi Butir 4**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	75
Setuju	12	2
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (Persero) Lahat adalah sebanyak 39 responden atau 75% menyatakan sangat setuju dan 12 responden atau 2% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju.

Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.2.2 VARIABEL KINERJA KARYAWAN ( VARIABEL Y)

- *Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten*

**Tabel-10**  
**Frekuensi Butir 1**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	71
Setuju	13	25
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat adalah sebanyak 37 responden atau 71% menyatakan sangat setuju dan 13 responden atau 25% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian



pekerjaan yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- *Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu*

**Tabel-11**  
**Frekuensi Butir 2**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	35	67
Setuju	13	25
Kurang Setuju	4	8
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat adalah sebanyak 35 responden atau 67% menyatakan sangat setuju dan 13 responden atau 25% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Kedisiplinan karyawan telah baik yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) lahat dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- *Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan*

**Tabel-12**  
**Frekuensi Butir 3**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	75
Setuju	12	23
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat adalah sebanyak 39 responden atau 75% menyatakan sangat setuju dan 12 responden atau 23% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang sudah baik yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- *Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan*

**Tabel-13**  
**Frekuensi Butir 4**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	36	69
Setuju	15	29
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat adalah sebanyak 36 responden atau 69% menyatakan sangat setuju dan 15 responden atau 29% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang sudah baik yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- *Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan*

**Tabel-14**  
**Frekuensi Butir 5**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	90
Setuju	2	8
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020*

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (persero) Lahat adalah sebanyak 38 responden atau 90% menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 8% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang sudah baik yang dilakukan oleh PT.Pegadaian (Persero) Lahat dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **4.2.2 Uji Statistik/Analisis Data**

##### **Uji Instrumen**

##### **- Validasi Data**

Menurut Sugiyono (2018:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan kuisiner adalah *correlasion product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan  $r$  tabel dan  $r$  hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total corelation*) = 0,30 jadi apabila  $r$  positif  $> 0,3$  maka tidak valid.

***Validasi data variabel komunikasi yang efektif (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)***

**Tabel -15**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Komunikasi Efektir(X)	X <sub>1</sub>	0,461	Valid
	X <sub>2</sub>	0,615	Valid
	X <sub>3</sub>	<b>0,658</b>	Valid
	X <sub>4</sub>	0,578	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,519	Valid
	Y <sub>2</sub>	<b>0,602</b>	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,572	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,456	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,558	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Pada tabel diatas yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel komunikasi yang efektif (X) bahwa seluruh item dari (4 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih

besar dari  $> 0,30$

- Sedangkan pada variabel Promosi jabatan (Y) bahwa seluruh item dari (5 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari  $> 0,30$

#### - Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. *Ghozali* dalam *situmorang (2018: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1. Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
2. Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka instrumen pengamatan tidak reliabel

- Reabilitas Variabel Komunikasi yang efektif (X)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel komunikasi efektif dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,658**. Artinya dari 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel komunikasi efektif (X) sudah realibel.

- Reabilitas Kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel kinerja karyawan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,602**.

Artinya dari 4 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kinerja karyawan (Y) sudah reliabel. Hasil uji reabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel -16**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alfa Cronbach ( $\alpha$ )	Status
Komunikasi Efektif	0,658	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,602	Reliabilitas

**Tabel -17**  
**Ringkasan Model**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 <sup>a</sup>	,559	,069	3,54803

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan  
Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai  $R^2 =$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0, artinya korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,562 hal

ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.

- b. R Square ( $R^2$ ) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai  $R^2$  sebesar 0,69 artinya sumbangan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 31% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### - Uji Regresi linier sederhana

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu komunikasi efektif (X) untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent) , sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat nya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut

**Tabel -18**  
**Koefisien Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,325	6,932		6,558	,000
	Penilaian Prestasi Kerja	,355	,342	,060	2,248	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0



Tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (  $X_1$  dan  $X_2$  ) kolom (std. Error ) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi ,kolom ( beta ) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang di bakukan atau menunjukkan koefisien jalur , kolom ( t ) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom ( sig ) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 10,325 + 0,355 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Komunikasi efektif

a = konstanta

$b_1 b_2$  = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier sederhana tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 12,826 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel penilaian prestasi kerja 0, maka jumlah promosi jabatan sebesar 12,826
- b. Angka koefisien regresi X sebesar 0,459. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% penilaian prestasi kerja maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,459%

#### **Uji secara individu (Uji t)**

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi Efektif (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komunikasi efektif berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

#### **Pengujian variabel penilaian prestasi kerja (b1) dengan hipotesis :**

H0 = koefisien regresi Komunikasi efektif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1 = koefisien regresi komunikasi yg efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  atau  $52 - 2 - 1 = 49$  maka

diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung(4,598) > t tabel (1,984), maka H1 ditolak, H0 diterima, artinya bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan.

**Pengujian variabel promosi jabatan (b2) dengan hipotesis :**

H0 = koefisien regresi komunikasi efektif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1= koefisien regresi komunikasi efektif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 3,248. Untuk mencari 0,5 dengan derajat komunikasi  $df = n - k - 1$  atau  $76 - 2 - 1 = 73$  maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (3,248) > t tabel (1,984), maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya bahwa komunikasi efektif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**- Uji Secara Bersama-sama ( uji f )**

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel komunikasi efektif berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

**Tabel -19****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,532	2	2,323	76342	,000 <sup>b</sup>
Residual	326,493	18	13,588		
Total	341,238	20			

a. Dependent Variable: Komunikasi Efektif

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

H<sub>0</sub>:  $b_1, b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( X ) yaitu berupa komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H<sub>1</sub> :  $b_1, b_2 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas( ) yaitu berupa komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H<sub>0</sub> : Tidak adanya pengaruh komunikasi efektif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Lahat.

H<sub>0</sub> : Tidak adanya pengaruh komunikasi efektif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Pegadaian (Persero) Lahat.

### 4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana, dimana variabel-variabel independen yang diduga mempengaruhi komunikasi efektif dibatasi satu variabel saja. Variabel yang dianalisis yaitu Kinerja

karyawan. Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier dengan menggunakan program “SPSS”. Tujuan pengujian adalah untuk menguji kebenaran hipotesis variabel tersebut diatas dan melihat bagaimana hubungan dari variabel komunikasi yang efektif kinerja karyawan. Hasil analisis dengan model regresi linier sederhana terhadap kinerja karyaawan (Y) sebagai dependen dengan variabel komunikasi efektif (X) sebagai independen variabel, secara lengkap ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel-20**  
**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered  
b. Dependent Variable : Y

**Tabel-21**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 <sup>a</sup>	,338	,419	5,3500

- a. Predictors : (Constant), X  
b.

**Tabel-22**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,255	5,540		6,218	,000
	X	,438	,096	,388	2,538	,001

- a. Predictors : (Constant), X  
b. Dependent Variable : Y

- *Tabel Pada Variables Entered/Removed<sup>b</sup>* :

Menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat :

Variabel bebas : Komunikasi yang efektif (X)

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)

- *Tabel Model Summary* :

Menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada penelitian diatas nilai korelasi adalah **0,438**. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di katogori lemah. Melalui total ini juga diperoleh Nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa besar model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah **23,8%** yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 23,8% terhadap variabel Y dan 76,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

- *Tabel ANOVA<sup>b</sup>*

Digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dan regresi, kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau Uji nilai signifikan (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig dengan ketentuan. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka model regresi adalah linier dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig **0,001**, yang berarti  $<$  kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah *signifikan*, artinya model regresi linier dipengaruhi / memiliki kriteria linieritas.

- *Tabel Coefficients<sup>a</sup>*

Metode persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom understandardized koefisien B, yaitu :

$$Y = 37,255 + 0,438 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. = 37,255 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 37,255.
- b<sub>1</sub> = 0,438 menunjukkan bahwa variabel *komunikasi* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika kepuasan terhadap komunikasi ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,438 satuan skala.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari uraian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yang antara lain :

1. Angka R Square 0,69 hal ini berarti 69 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel proses rekrutmen karyawan PT.Pegadaian (persero) Lahat .Sedangkan sisanya 31 persen dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel .
2. Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) lahat

#### **5.2 Saran**

1. Sebaiknya pihak karyawan PT.Pegadaian (persero) Lahat lebih mengoptimalkan proses rekrutmen karyawan. Hasil dari proses rekrutmen yang diadakan oleh manajemen perusahaan dapat memotivasi semangat kerja karyawan . Diharapkan dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan proses rekrutmen dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Proses rekrutmen karyawan PT.Pegadaian (persero) Lahat seharusnya disesuaikan dengan jabatan yang akan ditempatkan bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.



Hal ini akan mengakibatkan para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Hadi, Sutrisno. 2017. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YPPF – UGM
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Keenam . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Lunandi ,2014, *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung :Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung : Remaja Rosda Karya
- Moeldjono, Djokosantoso. 2017. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. Nawawi,
- Nugroho, Rakhmat. 2016. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. [http://eprint.undip.ac.id/18819/1/RAKHMAT\\_NUGROHO.pdf](http://eprint.undip.ac.id/18819/1/RAKHMAT_NUGROHO.pdf),(3 April 2014)
- Sedharmayanti. 2019. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV Mandar Maju
- Singarimbun, Masri. 2010. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Stoner, James A. F. 2012. *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Suprpto, Tommy. 2019. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Tjandra, W. Riawan,dkk. 2015. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan

# **LAMPIRAN**

**KUESIONER**

**FREKUENSI RESPONDEN**

**VALIDASI DATA**

**REABILITAS DATA**

**HASIL REGRESI**

## LAMPIRAN ( KUESIONER)

### **PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (Persero) LAHAT**

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

- 1.Nama :  
2.Umur :  
3.Jenis Kelamin : a) Laki-laki  
b) Perempuan
4. Pendidikan Terakhir  
5.Pekerjaan
- |                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| a. PNS/TNI/POLRI/PENSIUNAN | d. Wiraswasta             |
| b. BUMN/D                  | e. Pelajar/Mahasiswa      |
| c. Pegawai swasta          | f. Lainnya sebutkan)..... |
- 6.Pendidikan Terakhir :
- |         |             |
|---------|-------------|
| a. SD   | d. D1/D2/D3 |
| b. SMP  | e. S1/S2    |
| c. SLTA |             |

#### **Petunjuk Pengisian Daftar Petanyaan :**

Berilah tanda (√) pada tempat yang disediakan dengan pengetahuan/ pengalaman Bapak/Ibu/Saudara.

- STS = Sangat Tidak Setuju  
TS = Tidak Setuju  
KS = Kurang Setuju  
S = Setuju  
SS = Sangat Setuju

## DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL

### VARIABEL KOMUNIKASI EFEKTIF (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki pemahaman dalam mengerjakan tugas pekerjaan					
3	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cerna					
3	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
4	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					

### VARIABEL KINERJA KARYAWAN ( VARIABEL Y)

NO.	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
2	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu					
3	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan					
4	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					

*Terima kasih atas kesediaan saudara mengisi semua daftar pertanyaan ini dengan baik*

Hormat Saya

## Frequencies

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA\_IRAWAN TOPARLI\DATA\_KINERJA KARYAWAN.sav

### VARIABEL KOMUNIKASI YANG EFEKTIF (X)

#### Statistics

	X1	X2	X3	X4
N	52	52	52	52
Valid	0	0	0	0
Missing				
Mean	3,7619	3,8095	3,5238	3,2381
Std. Error of Mean	,18133	,16358	,17754	,21718
Median	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000
Mode	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	,83095	,74960	,81358	,99523
Variance	,690	,562	,662	,990
Skewness	-1,238	-,450	-,084	-,529
Std. Error of Skewness	,501	,501	,501	,501
Kurtosis	1,307	,537	-,218	-,261
Std. Error of Kurtosis	,972	,972	,972	,972
Range	3,00	3,00	3,00	4,00
Minimum	2,00	2,00	2,00	1,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum	79,00	80,00	74,00	68,00

### Frequency Table KOMUNIKASI YANG EFEKTIF (X)

#### X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	38	73	73	28,0
2,00	8	15	15	23,8
3,00	2	2	2	22,0
4,00	0	0	0	4,8
5,00	0	0	0	100,0
Total	52	100	100	

**X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	37	71	71	26,0
2,00	13	25	25	85,7
3,00	2	4	4	23,8
4,00	0	0	0	4,8
5,00	0	0	0	100,0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**X3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	36	70	70	46,0
2,00	14	26	26	22,0
3,00	2	4	4	12,0
4,00	0	0	0	0
5,00	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	100,0

**X4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	39	75	75	46,0
2,00	12	2	2	22,0
3,00	1	2	2	12,0
4,00	0	0	0	0
5,00	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	100,0

## Frequencies

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA\_IRAWAN TOPARLI\DATA\_KINERJA KARYAWAN.sav

### Frequency Table KINERJA KARYAWAN (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	52	52	52	52	52
Valid	0	0	0	0	0
Missing					
Mean	3,7619	3,8095	3,5238	3,2381	3,7143
Std. Error of Mean	,18133	,16358	,17754	,21718	,20866
Median	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000
Mode	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	,83095	,74960	,81358	,99523	,95618
Variance	,690	,562	,662	,990	,914
Skewness	-1,238	-,450	-,084	-,529	-1,254
Std. Error of Skewness	,501	,501	,501	,501	,501
Kurtosis	1,307	,537	-,218	-,261	2,328
Std. Error of Kurtosis	,972	,972	,972	,972	,972
Range	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
Minimum	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum	79,00	80,00	74,00	68,00	78,00



## Frequency Table

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	35	67	67	28,0
3,00	13	25	25	23,8
3,00	4	8	8	4,8
4,00	0	0	0	2,1
5,00	0	0	0	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	39	75	75	26,0
2,00	12	23	23	85,7
3,00	1	2	2	70,3
4,00	0	0	0	3,2
5,00	0	0	0	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	36	69	69	26,00
2,00	15	29	29	22,08
3,00	1	2	2	47,6
4,00	0	0	0	1,0
5,00	0	0	0	100,0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	39	90	90	46,0
2,00	2	8	8	22,0
3,00	1	2	2	40,0
4,00	0	0	0	3,2
5,00	0	0	0	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	29	55	55	28,0
3,00	21	41	41	23,8
Valid 3,00	2	4	4	4,8
4,00	0	0	0	2,1
5,00	0	0	0	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

## Lampiran : Tabel Hasil Uji SPSS

### Correlations

Correlations

		X1	X2	X3	X4	JMULAHY
X1	Pearson Correlation	1	.416**	.331**	.564**	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.486**	1	.591**	.579**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X3	Pearson Correlation	.431**	.591**	1	.663**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X4	Pearson Correlation	.464**	.579**	.663**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52
JMULAHX	Pearson Correlation	.588**	.702**	.708**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

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

## Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JMULAHY
Y1	Pearson Correlation	1	.486**	.431**	.464**	.464**	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.486**	1	.591**	.579**	.579**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.431**	.591**	1	.663**	.663**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.464**	.579**	.663**	1	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000			.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.423	.566	.634	1	1	.811
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000			.000
	N	52	52	52	52	52	52
JMULAHY	Pearson Correlation	.688**	.802**	.808**	.814**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

## Reliability

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA\_IRAWAN TOPARLI\DATA\_KINERJA\_NKARYAWAN.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,658</b>	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	14,2857	7,614	0,461	,419
Butir 2	14,2381	8,390	0,615	,602
Butir 3	14,1557	8,514	<b>0,658</b>	,672
Butir 4	14,1181	8,390	0,578	,668

## Reliability

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA\_IRAWAN TOPARLI\DATA\_KINERJA KARYAWAN.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,602</b>	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	31,2822	7,314	0,519	,583
Butir 2	30,2381	7,529	<b>0,602</b>	,665
Butir 3	22,1665	7,990	0,572	,630
Butir 4	21,3221	6,522	0,456	,534
Butir 5	19,3333	6,447	0,558	,557

## Regression

[DataSet5] C:\Users\User\Documents\DATA IRAWAN TOPARLI\DATA REGRESI.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi efektif, b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

### Ringkasan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 <sup>a</sup>	,659	,089	354803

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi kerja

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

### ANOVA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 <sup>b</sup>
	Residual	226,593	18	12,588		
	Total	231,238	20			

a. Dependent Variable: Komunikasi Efektif

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,826	5,932		7,668	,000
	Komunikasi Efektif	,459	,267	,144	4,598	,000

a. Dependent Variable: Komunikasi Efektif

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

