



**ANALISIS PERENCANAAN KOMUNIKASI DAN EVALUASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SRIWIJAYA AIR DISTRICT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

MEI TRISWAN ZEBUA

1415319067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2019



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MEI TRISWAN ZEBUA
NPM : 1415310067
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERENCANAAN KOMUNIKASI DAN EVALUASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SRIWIJAYA AIR DISTRICT MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MEI TRISWAN ZEBUA
NPM : 1415310067
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERENCANAAN KOMUNIKASI DAN EVALUASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SRIWIJAYA AIR DISTRICT MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MEI TRISWAN ZEBUA
NPM : 1415310067
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PERENCANAAN KOMUNIKASI DAN EVALUASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SRIWIJAYA AIR DISTRIC MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, MEI 2019



(Mei Triswan Zebua)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mei Triswan Zebua
Tempat/Tanggal lahir : Gunung Sitoli, 08 Mei 1994
NPM : 1415310067
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Antariksa Gg. Pipa I

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, MEI 2019

Yang membuat pernyataan



(Mei Triswan Zebua)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MEI TRISWAN ZEBUA
 Tanggal Lahir : GUNUNG SITOLI / 08 Mei 1994
 Nomor Mahasiswa : 1415310067
 Jurusan : Manajemen
 Program Studi : Manajemen SDM
 SKS yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3,58
 Mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SRIWIJAYA AIR MEDAN	<input type="checkbox"/>
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRIWIJAYA AIR MEDAN	<input type="checkbox"/>
ANALISIS PERENCANAAN KOMUNIKASI DAN EVALUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SRIWIJAYA AIR MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>

Mengetahui dan Menyetujui, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Panca Budi

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 23 Oktober 2017
 Pemohon,

 (MEI TRISWAN ZEBUA)

Disahkan oleh:
 Dekan

 (NURAFINA SIREGAR, SE., M.SI.)
 Tanggal : 23 Oktober 2017
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFINA SIREGAR, SE., M.SI.)

Tanggal : 23 Februari 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (M. Toxib Dzulay, SE, MM.)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Emi Widyayanti, SE, MM.)

Formulir: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015

No. 1218/Perp/Bp/2018

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 25 Oktober 2018
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : MEI TRISWAN ZEBUA
Tempat/Tgl. Lahir : GUNUNG SITOLI / 08 Mei 1994
Nama Orang Tua : FOLOSOKHI ZEBUA
N.P.M. : 1415310067
Prestasi : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085206362179
Alamat : Jl. antariksa gg.pipa 1

Sangat bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS PERENCANAAN KOMUNIKASI DAN EVALUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRIWIJAYA AIR DISTRICT MEDAN. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka, Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA d'legalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang bertaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sebagai berikut :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	5.000
Total Biaya	: Rp.	2,105,000
		Rp. 2.500.000
	Total :	Rp. 4.605.000

31/10/2018

[Handwritten Signature]

C. DAFAHL RISQI ANANDA



Hormat saya
[Handwritten Signature]
MEI TRISWAN ZEBUA
1415310067

- Sangat permohonan ini sah dan bertaku bila :
- a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Daftar Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs. ybs.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

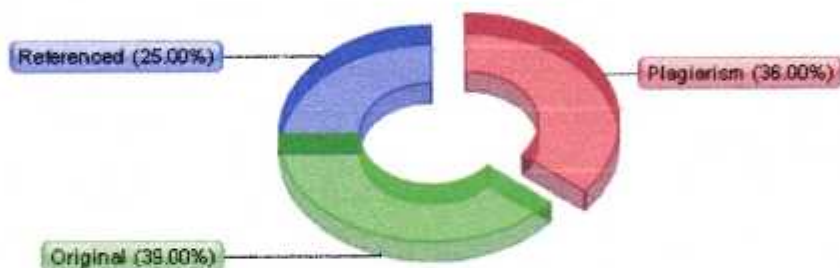
Analyzed document: 29-09-18 9:40:22 AM

"MEI TRISWAN ZEBUA_1415310067_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

100%	words: 14029	http://diery-community.blogspot.com/2013/12/pengaruh-harga-terhadap-loyalitas.html
100%	words: 9048	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65810/Appendix.pdf?sequence=1&...
100%	words: 8722	https://d3n8a8pro7vnmx.cloudfront.net/mdhi/pages/231/attachments/original/1498773254/2017-...

Other Sources:}]

Processed resources details:

281 - Ok / 38 - Failed

Other Sources:}]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp.(061) 30106060 PO. BOX.1099 Medan.

Email admin_fa@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : EKONOMI SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. Toyib Daulay, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Mei Triswan Zebua
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 14.15.31.0067
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : ANALISIS PERENCANAAN KOMUNIKASI DAN EVALUASI KERTJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIKSITAJAYA AIR DISTRICT MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25/09/18	BAB I BAB II BAB III BAB IV		terp selesai
26/09/18	Simpulan & Paragraf Daftar pustaka		terp selesai
27/09/18	Acc persetujuan skripsi		ACC MADYA KIRYU

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh:
Dekan



Dosen Pembimbing I

M. Toyib Daulay, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admita_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : EKONOMI SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : Mei Triswan Zebua
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1915410067
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : ANALISIS PERENCANAAN KOMUNIKASI DAN EVALUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRINWITAYA AIR DISTRICT MEDAN.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
6 sept' 2018	- penulisan bahasa Inggris harus cetak miring. - Saran harus Aplikatif.	[Signature]	
14 Sept' 2018	- perbaiki sistematika penulisan (Jarak, spasi, bold, ...) - Rapihan susunan Daftar Pustaka. - penulisan alamat lengkap perusahaan tidak perlu dilampirkan di cover.		[Signature]
20/9/18	Aa Sony Meja Hijau	[Signature]	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :

Nita, S.H., M.Hum
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Dosen Pembimbing II

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 80 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.

Kata Kunci: Perencanaan Komunikasi, Evaluasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether the work planning and communication evaluation partially and simultaneously has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan. Data analysis techniques used are quantitative methods with the help of SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan, and sampling is based on saturated samples as many as 80 respondents. Primary data retrieval using a questionnaire. The results showed that the planning of work communication and evaluation partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan.

Keywords : Communication Planning, Job Evaluation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Perencanaan Komunikasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan**” guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Folosokhi Zebuadan Ibunda Nuisa Bu'ulolo serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Novis terisman Zebua S.Akun (Abang), Sri ayu Zebua (Adik), Jeni Zebua (Adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-temankampusku yaitu Dikki A. Ginting, Fauzan Tampubolon, Hendrik Geadan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Herlina Sarumaha S.Pd, Suci Zebua, Frisca Sarumaha, Cristop Gulo, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, MEI 2019

Penulis

Mei Triswan Zebua

1415310067

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	PENDAHULUAN
A.	Latar Belakang Masalah..... 1
B.	Identifikasi dan Batasan Masalah 6
C.	Rumusan Masalah..... 7
D.	Tujuan dan Manfaat Penelitian 7
E.	Keaslian Penelitian..... 9
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A.	Landasan Teori..... 10
1.	Perencanaan Komunikasi..... 10
a.	Pengertian Perencanaan Komunikasi..... 10
b.	Tujuan Perencanaan Komunikasi..... 11
c.	Strategi Perencanaan Komunikasi 11
d.	Tahapan Perencanaan Komunikasi 13
2.	Evaluasi Kerja..... 14
a.	Pengertian Evaluasi Kerja..... 14
b.	Standar Kinerja 15
c.	Fungsi Standar Kinerja 15
d.	Persyaratan Standar Kinerja..... 16
e.	Tujuan dan Manfaat Penilaian kerja 17
f.	Metode Evaluasi..... 18
B.	Penelitian Sebelumnya..... 20
C.	Kerangka Konseptual..... 21
D.	Hipotesis 24
BAB III	METODE PENELITIAN
A.	Pendekatan Penelitian 25
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian 25
1.	Lokasi Penelitian..... 25
2.	Waktu Penelitian..... 25
C.	Definisi Operasional Variabel..... 26

1. Variabel Penelitian	26
2. Definisi Operasional	26
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
E. Jenis dan Sumber Data.....	29
1. Data Primer	29
2. Data Sekunder.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Teknik Analisis Data.....	30
1. Uji Kualitas Data.....	30
2. Uji Asumsi Klasik.....	30
a. Uji Normalitas.....	31
b. Uji Multikolinieritas.....	31
c. Uji Heteroskedastisitas.....	32
3. Regresi Linier Berganda	33
4. Uji Kesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	33
a. Uji Simultan (Uji F)	33
b. Uji Parsial (Uji t).....	34
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Objek Penelitian	35
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	37
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	62
6. Statistik Deskriptif	65
7. Pengujian Asumsi Klasik.....	66
8. Regresi Linier Berganda	70
9. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	71
B. Pembahasan.....	74
1. Pengaruh Perencanaan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
2. Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	43
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	44
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	45
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	45
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	46
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	46
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	47
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	48
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	48
Tabel 4.14 Pernyataan X _{1.10}	49
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.1}	49
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.2}	50
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.3}	51
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.4}	51
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.5}	52
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.6}	52
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.7}	53
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.8}	53
Tabel 4.23 Pernyataan X _{2.9}	54
Tabel 4.24 Pernyataan X _{2.10}	55
Tabel 4.25 Pernyataan Y.1	55
Tabel 4.26 Pernyataan Y.2	56
Tabel 4.27 Pernyataan Y.3	56

Tabel 4.28 Pernyataan Y.4	57
Tabel 4.29 Pernyataan Y.5	57
Tabel 4.30 Pernyataan Y.6	58
Tabel 4.31 Pernyataan Y.7	59
Tabel 4.32 Pernyataan Y.8	59
Tabel 4.33 Pernyataan Y.9	60
Tabel 4.34 Pernyataan Y.10	60
Tabel 4.35 Uji Validitas X ₁ (Perencanaan Komunikasi)	61
Tabel 4.36 Uji Validitas X ₂ (Evaluasi Kerja).....	62
Tabel 4.37 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	62
Tabel 4.38 Uji Reliabilitas X ₁ (Perencanaan Komunikasi).....	63
Tabel 4.39 Uji Reliabilitas X ₂ (Evaluasi Kerja).....	64
Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	64
Tabel 4.41 <i>Descriptive Statistics</i>	65
Tabel 4.42 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	67
Tabel 4.43 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.44 Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.45 Uji Simultan	70
Tabel 4.46 Uji Parsial.....	71
Tabel 4.47 Uji Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1 Evaluasi 360 Derajat	19
Gambar2.2Kerangka Konseptual	22
Gambar4.1Struktur Organisasi PT. Sriwijaya Air Distric Medan	36
Gambar4.2Histogram Uji Normalitas	65
Gambar4.3PP Plot Uji Normalitas	66
Gambar4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman menuntut setiap orang untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan profesi yang diperlukan. Tidak hanya itu, bahkan dalam mencari sebuah pekerjaan kita dituntut harus profesional dalam mengembangkan tugas dan tanggungjawab tersebut.

Tingginya standar yang dibutuhkan dalam mencari lowongan pekerjaan, kerap kali membuat bertambah banyaknya jumlah pengangguran setiap tahunnya berdasarkan hasil data dari Badan Pusat Statistik.

Persoalan inilah yang sampai sekarang belum mampu diatasi oleh pemerintah, semakin tinggi jumlah pengangguran membuat tingginya angka kriminalitas di suatu negara. Sebuah perusahaan diharapkan mampu membuka kesempatan kerja bagi setiap individu. Namun hal itu juga harus mampu diimbangi dengan perencanaan komunikasi dan evaluasi terhadap kinerja karyawan yang dibutuhkan.

Perencanaan atau sering disebut *planning* menurut Indra Bastian (2014:11) Perencanaan adalah suatu proses yang tidak pernah berakhir. Apabila sebuah rencana telah ditetapkan, maka dokumen menyangkut perencanaan terkait harus diimplementasikan.

Berarti perencanaan adalah kegiatan yang akan dilaksanakan dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan dan dalam perencanaan itu mengandung beberapa unsur, diantaranya sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya,

adanya proses, hal yang ingin dicapai, dan yang menyangkut masa depan dalam waktu tertentu Usman (2011:66).

Komunikasi merupakan sarana untuk terjalinnya hubungan antar seseorang dengan orang lain, dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial, antara satu dengan yang lainnya saling membutuhkan, atau terjadinya interaksi timbal balik.

Sedangkan pengertian komunikasi itu sendiri berdasarkan definisi yang dikembangkan Bernard Berelson , Gary A. Steiner dan (Mulyana,2013:68) Komunikasi adalah transmisi informasi,gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, dan grafik.

Aktivitas komunikasi dalam kehidupan manusia mencakup spektrum yang sangat luas. Komunikasi menjadi wahana yang penting dalam menyampaikan pikiran, perasaan, ide-ide dan masalah kehidupan yang dihadapi seseorang kepada orang lain.

Dalam perspektif manajemen komunikasi merupakan bagian integral dari alat manajemen dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain komunikasi menjadi kunci yang menentukan efektif atau tidaknya manajemen. Komunikasi merupakan sarana paling vital bagi setiap manusia untuk mengerti dirinya sendiri, mengerti orang lain dan memahami lingkungannya.

Hampir di setiap aspek kehidupan manusia terjalin proses komunikasi baik disadari maupun tidak disadari. Dalam bidang perdagangan komunikasi berperan aktif, juga dalam bidang pendidikan hingga pembangunan. Komunikasi sangat menentukan maju mundurnya nilai-nilai pendidikan atau nilai pembangunan yang menyangkut nilai moral serta nilai materialnya.

Komunikasi juga merupakan suatu proses aktivitas dasar manusia dimana saja ia berada, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada .

Sehingga setiap manusia tidak akan terlepas dari kehidupan berkomunikasi. Komunikasi juga sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud untuk memberi pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis antar sesama manusia. Manusia sebagai makhluk sosial tidak akan dapat hidup tanpa berkomunikasi untuk melakukan hajat hidupnya guna memperoleh masukan dan keluaran yang diinginkan.

Era globalisasi perkembangan komunikasi begitu pesat, perubahan-perubahan pada seluruh aspek dan lini kehidupan. Aspek kehidupan meliputi bidang politik, ekonomi, sosial budaya, dan tidak terlepas dari dunia pendidikan. Sebagai akibat dari adanya perubahan dan perkembangan dalam suatu bidang tertentu akan mempengaruhi bidang yang lain.

Dalam konteks organisasi, interaksi yang dilakukan dalam pengelolaan sebuah organisasi oleh ketua/kepala terhadap personil yang ada memerlukan proses komunikasi yang efektif agar tujuan organisasi yang bermuara pada pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

Proses pertukaran pesan dari pengirim pesan/*sender* kepada penerima pesan/*receiver* agar muncul pengertian terhadap pesan yang akan diterima merupakan inti komunikasi. Pemimpin organisasi melaksanakan musyawarah

melalui rapat rutin, pelaksanaan pengawasan dan evaluasi serta pengambilan keputusan dilaksanakan melalui komunikasi organisasi.

Data yang diperoleh berdasarkan TEMPO.CO, Jakarta - Senior Manajer Komunikasi Sriwijaya Air, Agus Sujono, membenarkan telah terjadi penundaan penerbangan pesawat Sriwijaya dengan nomor penerbangan SJ 104 rute Jakarta-Medan kemarin petang. Namun, sejumlah 164 penumpang akhirnya telah diberangkatkan dengan pesawat yang sama pada pukul 23.30 WIB.

"Penumpang sudah diterbangkan semalam dengan pesawat pengganti sesuai permintaan," kata Agus kepada Tempo, Kamis, 6 Desember 2012. Agus menceritakan, pesawat dengan nomor SJ 104 tersebut semula dijadwalkan berangkat pada pukul 18.50 WIB. Namun, akibat masalah teknis, penerbangan ditunda hingga pukul 20.20 WIB. "Penumpang sudah diminta boarding saat itu," ujarnya. Sayangnya, ketika sudah melakukan push back, ternyata pesawat masih mengalami masalah. "Demi alasan keselamatan, penumpang kami minta turun kembali ke ruang tunggu. Di ruang tunggu, penumpang sudah diberi informasi soal perbaikan tersebut dan telah diberi makan malam," katanya.

Selesai perbaikan dan sambil menunggu penumpang tuntas makan, pada pukul 22.00 WIB, penumpang diminta kembali boarding. "Saat itu ada penumpang yang menolak. Mereka minta pesawat diganti," ujar Agus. Pihak Sriwijaya mengabulkan, dengan konsekuensi bahwa persiapan pesawat butuh waktu lagi selama 45 menit. "Dan itu juga sudah kami umumkan." Setelah pesawat diganti, penumpang ternyata masih tidak puas dan meminta ganti rugi sebesar Rp 300 ribu karena penundaan dianggap lebih dari empat jam. "Kami

jelaskan, bahwa kalau tadi penumpang boarding dengan pesawat yang sudah siap, waktu terlambat tidak akan lebih dari empat jam," ujarnya.

Akibatnya, dari total 168 penumpang, hanya 164 orang yang berangkat dengan pesawat pengganti yang terbang pada pukul 23.30 WIB. Dua orang memutuskan untuk membatalkan penerbangan, sementara dua orang lainnya memutuskan untuk *rebook*. Disinilah peran komunikasi sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kasus penumpang yang merasa dirugikan oleh pihak bandara maupun pihak penerbangan PT. Sriwijaya air.

Menurut Zainal (2012:5) perlu dilakukan evaluasi kerja sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas nilai dan arti dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan. Evaluasi yang dilaksanakan akan mempengaruhi kinerja atau hasil kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, sehingga tingkat pencapaian atas pelaksanaan pekerjaan yang di target mampu tercapai sesuai dengan akumulasi kinerja semua unit- unit organisasi (penjumlahan kinerja semua orang).

Faktanya didalam sebuah perusahaan evaluasi sangatlah penting agar seluruh karyawan yang bekerja selalu mendapat motivasi baru dan arahan yang baik dari atasan perusahaan tersebut , dan kinerja karyawan lebih meningkat lagi dan bisa memberikan nilai yang baik bagi perusahaan. Penelitian ini juga akan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu peneliti berusaha untuk mendeskripsikan dan menganalisis objek yang diteliti berdasarkan fakta di lapangan dengan menggunakan informan sebagai sumber data.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis mengambil judul “Analisis Perencanaan Komunikasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan.

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka penulis menemukan beberapa masalah yang dihadapi dalam analisis perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distric Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan adalah :

- a. Perencanaan Komunikasi masih belum terealisasi secara utuh yang menyebabkan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- Medan mengalami kendala dalam mengembangkan perusahaannya.
- b. Belum ada Evaluasi kerja terhadap setiap karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- Medan sehingga tidak mampu meningkatkan kualitas karyawan serta setiap program kerja tidak dapat terlaksana dengan baik.
- c. Kurangnya Perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja terhadap karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- Medan sehingga membuat kinerja karyawan menurun dan bisa berpengaruh kepada perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti membatasi pada dua variabel saja, yaitu Perencanaan komunikasi dan Evaluasi kerja. Kedua variabel ini diyakini memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No.3C-D Medan. Pembatasan ini dilakukan dengan terbatasnya kemampuan, waktu, tenaga dan biaya untuk melakukan penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah yang dihadapi dalam analisis perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan antara lain :

- a. Apakah perencanaan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan?
- b. Apakah evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan?
- c. Apakah perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk mengetahui apakah perencanaan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.

2. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis mendapat pengetahuan yang baru mengenai teori perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distric Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distric Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.

c. Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini sebelumnya diteliti oleh Ardiansyah, Dimas Okta (2016) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi sosial Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Sedangkan penelitian ini berjudul : Analisis Perencanaan komunikasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel Penelitian : Penelitian sebelumnya menggunakan satu variabel yaitu Perencanaan Komunikasi . Sedangkan penelitian ini akan menggunakan 2 variabel yaitu Perencanaan Komunikasi dan Evaluasi Kerja.
2. Jumlah observasi/*sample* (n) : Penelitian terdahulu sample berjumlah 152 karyawan. Sedangkan penelitian ini akan menggunakan sampel yang berjumlah 80 karyawan.
3. Waktu Penelitian : Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini akan dilakukan tahun 2018.
4. Lokasi Penelitian : Lokasi Penelitian sebelumnya pada studi pada bagian produksi pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Perencanaan Komunikasi

a. Pengertian Perencanaan Komunikasi

Perencanaan adalah suatu langkah untuk mendesain kegiatan apa yang harus kita lakukan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, dan bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dan sasaran organisasi seperti yang diharapkan.

Komunikasi juga adalah suatu ketrampilan penting yang dibutuhkan dalam manajemen. Kegiatan komunikasi pada prinsipnya adalah aktivitas pertukaran ide atau gagasan. Secara sederhana, kegiatan komunikasi dipahami sebagai kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan/ide dari satu pihak ke pihak lain, dengan tujuan untuk mencapai kesamaan pandangan atas ide yang dipertukarkan tersebut.

Kedua hal ini tak bisa terpisahkan adanya keterkaitan yang menyebabkan perencanaan dan komunikasi harus berjalan seimbang. Dikarenakan dalam membuat suatu *planning* atau proses perencanaan maka harus ada komunikasi yang terjalin agar mampu memberikan hasil yang diinginkan. Jadi perencanaan komunikasi ialah proses pengalokasian sumber daya komunikasi

untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Jhon Middleton (dalam buku Hafid Cahara, 2013 : 45).

b. Tujuan Perencanaan Komunikasi

Tujuan Komunikasi adalah tujuan yang menyangkut upaya untuk mengubah perilaku sasaran setelah komunikasi dilakukan. Rumusan tujuan harus memuat : khalayak sasaran, cakupan jumlah sasaran, dan perubahan perilaku yang diinginkan. Rencana operasional adalah uraian secara konseptual mengenai sumber-sumber daya yang diperlukan dalam penyelenggaraan suatu program atau proyek.

c. Strategi Perencanaan Komunikasi

Menurut Liliweri (2011:250) Strategi komunikasi juga memiliki beberapa kriteria atau standar kualitas. Strategi komunikasi dimulai dengan:

1. Mengidentifikasi visi dan misi. Visi merupakan cita-cita ideal jangka panjang yang dapat dicapai oleh komunikasi. Rumusan visi biasanya terdiri dari “beberapa kata” yang mengandung tujuan, harapan, cita-cita ideal komunikasi. Dari rumusan visi itulah akan dirumuskan misi yang menjabarkan cita-cita ideal ini.
2. Menentukan program dan kegiatan. Program dan kegiatan adalah serangkaian aktivitas yang harus dikerjakan, program dan kegiatan merupakan penjabaran dari misi.
3. Menentukan tujuan dan hasil. Setiap program atau kegiatan biasanya mempunyai tujuan dan hasil yang akan diperoleh. Biasanya para

perumus kebijakan membuat definisi tentang tujuan dan hasil yang akan dicapai.

4. Seleksi audiens yang menjadi sasaran. Perencanaan komunikasi menentukan kategori audiens yang menjadi sasaran komunikasi.
5. Mengembangkan pesan. Kriterianya adalah semua pesan yang dirancang sedapat mungkin memiliki isi khusus, jelas, persuasif, dan merefleksikan nilai-nilai audiens, penampilan isi yang dapat memberikan solusi bagi masyarakat, atau menunjukkan tindakan tertentu.
6. Identifikasi pembawa pesan. Kriteria komunikator antara lain kredibilitas, kredibilitas dalam ilmu pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang berkaitan dengan isu tertentu.
7. Mekanisme komunikasi/media. Kriterianya adalah memilih media yang dapat memperlancar mekanisme pengiriman dan pengiriman balik atau pertukaran informasi. Kriteria media adalah media yang mudah diakses atau yang paling disukai audiens.
8. Scan konteks dan persaingan. Kriterianya adalah menghitung resiko dan konteks yang akan mempengaruhi strategi komunikasi, misalnya menghitung peluang untuk memenangkan persaingan dengan merebut hati audiens.

d. Tahapan Perencanaan Komunikasi

Penulis Ida surayani Wijaya (2015:57) menyatakan bahwa UNESCO telah membuat tahapan atau langkah – langkah yang dapat dilakukan dalam perencanaan komunikasi, yakni :

1. Mengumpulkan data tentang status sumber daya komunikasi, apakah itu dioperasikan oleh pemerintah, swasta, atau kombinasi antara pemerintah dan swasta.
2. Melakukan analisis tentang struktur dan sumber daya komunikasi yang ada, berapa banyak surat kabar, stasiun televisi dan radio, serta media-media apa saja yang ada dalam masyarakat.
3. Melakukan analisis kritis terhadap apa yang dibutuhkan masyarakat terhadap komunikasi, jenis informasi apa yang dibutuhkan, apakah hiburan, pendapat, atau berita.
4. Melakukan analisis terhadap komponen- komponen komunikasi mulai dari sumber, pesan, saluran atau media, penerima, dan umpan balik dari masyarakat.
5. Melakukan analisis terhadap pengembangan komunikasi, apakah komunikasi mengalami kemajuan dalam jumlah, sebaran, atau peringkat dalam tayangannya.

2. Evaluasi Kerja

a. Pengertian Evaluasi Kerja

Menurut Zainal (2012:5) Evaluasi kerja adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas nilai dan arti dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan. Dengan demikian pekerja/karyawan mengerti apa yang harus dilakukan. Dan untuk mencapai target yang diinginkan perlu ada pelatihan khusus bagi setiap pekerja. Selanjutnya, evaluasi kinerja dipergunakan sebagai alokasi reward/penghargaan bagi setiap pekerja yang berpartisipasi dalam mengembangkan sebuah perusahaan.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

b. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan Abdullah (2014:114). Standar kinerja menurut Wilson dan Da Silva (2012:53) adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

c. Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolok ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan Reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

d. Persyaratan Standar Kinerja

Agar dapat digunakan sebagai tolok ukur (*benchmark*), maka standar kinerja harus memiliki persyaratan-persyaratan tertentu. Persyaratan-persyaratan standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115-116) antara lain:

1. Terdapat hubungan yang relevan dengan strategi organisasi.
2. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor di luar kontrol karyawan.
4. Memperhatikan teknologi dan proses produksi.
5. Sensitif, dapat membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima.
6. Memberikan tantangan kepada karyawan.
7. Realistis, dapat dicapai oleh karyawan.
8. Berhubungan dengan waktu pencapaian standar.
9. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur pencapaian standar.
10. Standar harus konsisten.
11. Standar harus adil.
12. Standar harus memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

e. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi Belarmino (2013,62-63).

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Werther dan Davis (1996:342) dalam buku Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis Suwatno (2011:196) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
4. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
8. *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
9. *External Challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.
10. *Feedback*. Umpan balik bagi karyawan dan perusahaan.

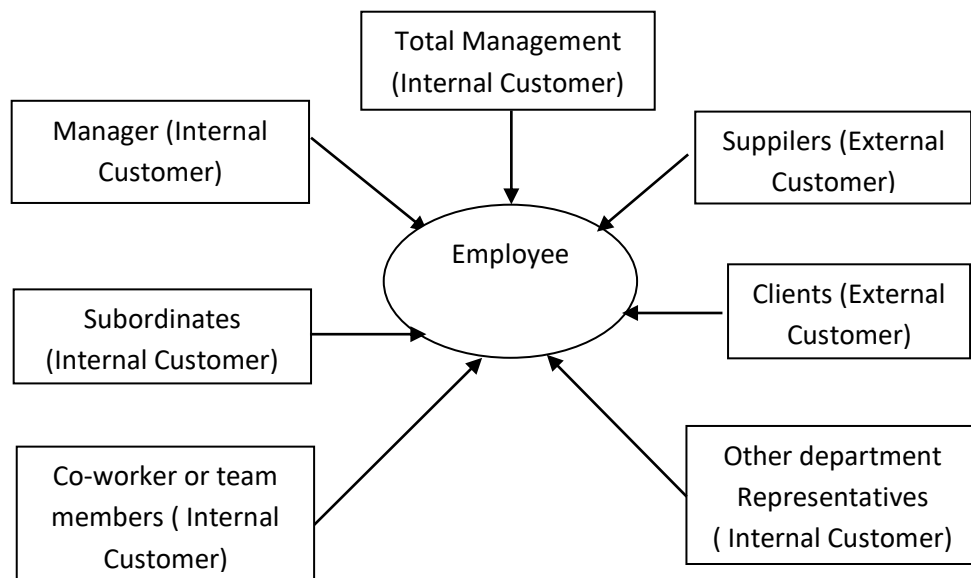
f. Metode Evaluasi

Penilaian dan Review adalah langkah yang dapat untuk melakukan evaluasi kinerja untuk mendapat umpan balik. Pandangan Vecchio, Robbins, Kreitner, dan Knicki (2010:359) pada dasarnya sama dan bersifat saling melengkapi. Metode yang dapat digunakan adalah :

1. Penilaian diri sendiri dari pekerja yang bersangkutan
2. Penilaian dari atasan langsung

3. Penilaian dari rekan sekerja
4. Penilaian dari bawahan langsung
5. Penilaian dari sumber lain seperti : pelanggan, pemasok, komite para manajer, konsultan eksternal
6. Evaluasi 360-derajat

Akan tetapi, diantara semua metode evaluasi tersebut yang paling lengkap dan paling mencakup kelima metode tersebut. Berikut konsep penilaian menyeluruh dalam sistem kinerja organisasi :



Gambar 2.1 : *Evaluasi 360 Derajat.*

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel		Model Analisis	Hasil penelitian
			X	Y		
1	Ardiansyah , Dimas Okta (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi sosial Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)	Variabel <i>independent</i> yaitu perencanaan komunikasi	Variabel <i>dependent</i> yaitu Kepuasan Kerja	Model Analisis persamaan struktural (<i>Structural Equation Modelling – SEM</i>) berbasis varian atau <i>partial least square</i> (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
2	Franky Ramli Mokodompit (2013)	Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kinerja pada PT. Radio Memora Anoa Indah	Variabel <i>independent</i> yaitu pengaruh komunikasi	Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan	Menggunakan Model Analisis Transaksional.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Komunikasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Bambang Trisabekti (2014)	Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta).	Variabel <i>independent</i> yaitu Evaluasi Kerja	Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja karyawan	Analisis <i>product moment</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia di

						Yogyakarta.
4	Ramon (2010)	Jurnal Studi Kesiapan Infrastruktur Komunikasi Informasi Menyongsong Manado Kota Pariwisata Dunia (MKPD) 2010	Variabel <i>independent</i> yaitu kesiapan infrastruktur Komunikasi	Variabel <i>dependent</i> yaitu kinerja	penelitian ini bersifat deskriptif, artinya bahwa data yang diperoleh peneliti akan dianalisis dengan cara menggambarkan secara kritis data dikumpulkan dengan menggunakan <i>interview guide</i> (pedoman wawancara) yang bersifat terbuka dan terstruktur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kesiapan infrastruktur Komunikasi terhadap kinerja karyawan.
5	Shaemi Barzoki Ali PhD of Business Administration and academic member at University of Esfahan, Iran	The Effect of Employees' Performance Appraisal Procedure on their Intrinsic Motivation	X ₁ : Effect of Employees' Performance X ₂ : Appraisal Procedure Y : Intrinsic Motivation		The present study is a descriptive survey study.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa The Effect of Employees' Performance Appraisal Procedure on their Intrinsic Motivation berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber: Penulis 2018

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sekaran (2011) kerangka teoritis adalah model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Adanya gap penelitian dari penelitian-penelitian yang ada, Pearce dan Gerald (2011) menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berkorelasi secara signifikan dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan Goris (2010) bahwa komunikasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Novita *et al.* (2011) menemukan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap

evaluasi kerja pegawai sehingga kinerja akan lebih optimal. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu komunikasi sebagai variabel (X1), evaluasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Signifikan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi variabel dominan dalam kompensasi. Hariyanti dan Prismaweri (2011) juga mengemukakan evaluasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Selain komunikasi ada beberapa hal yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu : motivasi kerja, kepuasan kerja,dll.

H2 : Terdapat Pengaruh Signifikan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

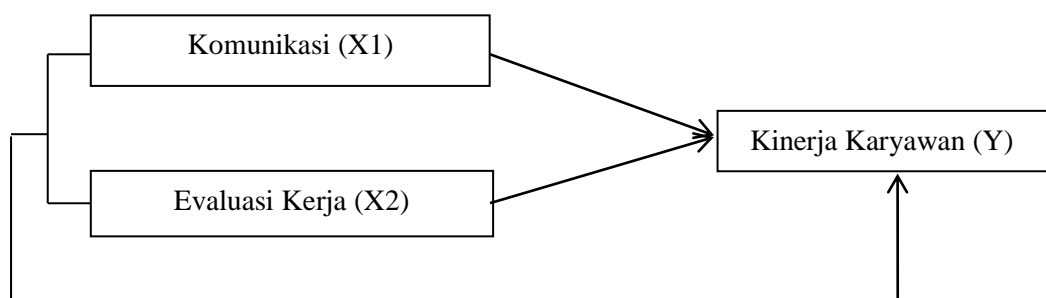
Pada penelitian Husein humar (2010) evaluasi merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana tindak lanjut atas perbedaan itu. Jadi tampak jelas bahwa untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolak ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja. Program kinerja ini pada gilirannya akan dilaksanakan dan di evaluasi. Dan sesuai dengan evaluasi kerja yang sudah diterapkan menyatakan

bahwa adanya pengaruh positif yang diberikan oleh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat Pengaruh Signifikan Kinerja Karyawan Terhadap Komunikasi dan Evaluasi Kerja

Menurut A. Dale Timple (2012), kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Untuk itu dibutuhkan komunikasi dan evaluasi sebagai penunjang semangat kinerja karyawan dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada dari teori (Marihhot Manulang dan Manuntun Pakpahan, 2014:61-62). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.
2. Evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan.
3. Perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:59), pendekatan penelitian ini adalah penelitian studi kausalitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini membahas Analisis Perencanaan Komunikasi dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan, Jl. Gajah Mada No.3 C-D Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

- 1. Lokasi penelitian** : Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Sriwijaya Air Distric Medan, Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan
- 2. Waktu Penelitian** : Penelitian ini akan dilakukan dari bulan Januari 2018-September 2018, dengan format berikut :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan																				
		Desember 2018			Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019					
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Seminar Proposal																					
4	Perbaikan Acc Proposal																					
5	Pengolahan Data																					
6	Penyusunan Skripsi																					
7	Bimbingan Skripsi																					
8	Meja Hijau																					

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Perencanaan Komunikasi (X_1) dan variabel bebas kedua yaitu Evaluasi Kerja (X_2) serta variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

- a. Perencanaan Komunikasi (X_1) : Menurut Bernard Berelson dan Gary A. steiner (Mulyana, 2013:68) Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, ketrampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya.
- b. Evaluasi Kerja (X_2) : Menurut Hamzah dan Satria, (2012:3) Evaluasi adalah proses pemberian makna atau ketetapan kualitas hasil pengukuran dengan cara membandingkan angka hasil pengukuran tersebut dengan kriteria tertentu.
- c. Kinerja Karyawan (Y) : Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan Mangkunegara, (2011:43).

Tabel Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Variabel Bebas (X ₁) Perencanaan Komunikasi	Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, ketrampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Bernard Berelson dan Gary A. steiner Mulyana (2013:68)	1. Tujuan perencanaan komunikasi . Arnold dan Bowers (Devito, 2011:30) 2. Strategi perencanaan komunikasi. Liliweri (2011:250) 3. Tahapan perencanaan komunikasi. Bernard Berelson dan Gary A. steiner Mulyana (2013:68)	1 : 5
2.	Variabel Bebas (X ₂) Evaluasi Kerja	Evaluasi adalah proses pemberian makna atau ketetapan kualitas hasil pengukuran dengan cara membandingkan angka hasil pengukuran tersebut dengan kriteria tertentu. Hamzah dan Satria, (2012:3)	1. Standar kinerja. Wilson (dalam Da Silva, 2012:53). 2. Fungsi standar kinerja. Abdullah (2014:115). 3. Persyaratan standar kinerja. Abdullah (2014:115-116). 4. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja. Hamzah dan Satria, (2012:3)	1 : 5
3.	Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2011:43).	Berikut ini adalah beberapa indikator kinerja , yaitu: 1. Kualitas : Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Kuantitas : Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini	1 : 5

			<p>dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.</p> <p>3. Pelaksanaan tugas : Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan</p> <p>4. Tanggung Jawab Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara(2010 : 75)</p>	
--	--	--	---	--

Sumber: Diolah Penulis 2018

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2013:126), menyatakan bahwa Populasi penelitian merupakan seluruh elemen / unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan sebanyak 80 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara non probability sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi menjadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 orang karyawan / responden.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada respon.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Studi Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan.

2) Angket / *Quisioner*

Memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan yang telah ditetapkan sebagai sampel atau responden penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014 : 114) , Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi

regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat *BLUE* (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). *BLUE* adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan (Situmorang, 2014 : 114). Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dengan kata lain variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda

tidak boleh saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*variance inflation factor*) melalui SPSS dengan ketentuan:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan konsumen berdasarkan masukan variabel independenya (Situmorang, 2014 : 125).

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Situmorang dan Lufti (2014:166) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel terikat (kinerja), dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = *Reward (Independent Variabel)*

X₂ = *Punishment (Independent Variabel)*

ϵ = Error term

4. Uji Kesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian adalah :

1. H₀ : $b_1 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. H₀ : $b_1 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya :

H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Sriwijaya Air Distric Medan

PT. Sriwijaya Air didirikan oleh Bapak Chandra Lie, Bapak Hendry Lie dan Bapak Johanes B. Andy Halim pada 28 April 2003 dan baru mendapatkan izin beroperasi untuk melakukan penerbangan pada 28 Oktober 2003 dengan mendapatkan sertifikat AOC (Air Operation Certificate) . PT. Sriwijaya Air memulai penerbangan perdana pada tanggal 10 November 2003 dengan rute Jakarta-Pangkal pinang pergi-pulang. Layaknya anak burung yang baru belajar terbang, Sriwijaya Air dengan percaya diri tampil dalam persaingan bisnis penerbangan. kemudian memanbah rute baru tujuan jakarta-jambi dan jakarta-palembang. Melewati tahun pertama, Sriwijaya Air mengalami perkembangan yang begitu pesat. Sehingga sampai pertengahan 2009 Sriwijaya Air telah mengoperasikan 23 pesawat dengan melayani lebih dari 33 rute domestik dan 2 rute regional.

Pada tahun 2007 Sriwijaya Air mendapat penghargaan dari BOEING International Award, Safety and Maintenance pesawat. Piagam ini diberikan BOEING setelah melewati auditor berbulan-bulan. terbukti dari segi keamanan, pelayanan Sriwijaya Air menjadi satu-satunya maskapai yang dapat menjaga operasional pesawat bebas dari kecelakaan. Pada tahun yang sama Sriwijaya Air mendapat Aviation Customer Partnership Award dari Pertamina karena

perusahaan penerbangan ini dinilai memiliki ketepatan dalam pembayaran avtur. Pada tahun 2008 Sriwijaya Air mendapat penghargaan Indonesian Most Brande.

Service dari hasil survey yang dilakukan Markplus & Co. Penghargaan ini merupakan apresiasi masyarakat terhadap layanan yang diberikan Sriwijaya Air. Tetapi penghargaan yang utama pada dunia penerbangan adalah mendapat Kategori I untuk keselamatan penerbangan dari Department Perhubungan RI pada 2008.

Untuk Maintenance Pesawat dilakukan oleh PT. ANI (Aero Nusantara Indonesia) dengan mendatangkan Staf Ahli dari Luar Negeri yang telah memiliki sertifikasi dan berpengalaman. Keamanan dan kenyamanan bagi PT. Sriwijaya Air adalah menjadi Syarat mutlak dalam setiap penerbangan Sriwijaya Air. Staf yang handal dan ramah menjadikan Sriwijaya Air memberikan garansi disaat bepergian.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Perusahaan penerbangan yang eksis di kawasan domestik yang mengutamakan kualitas layanan, didukung oleh sumber daya manusia yang handal sehingga dapat menunjang pengembangan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

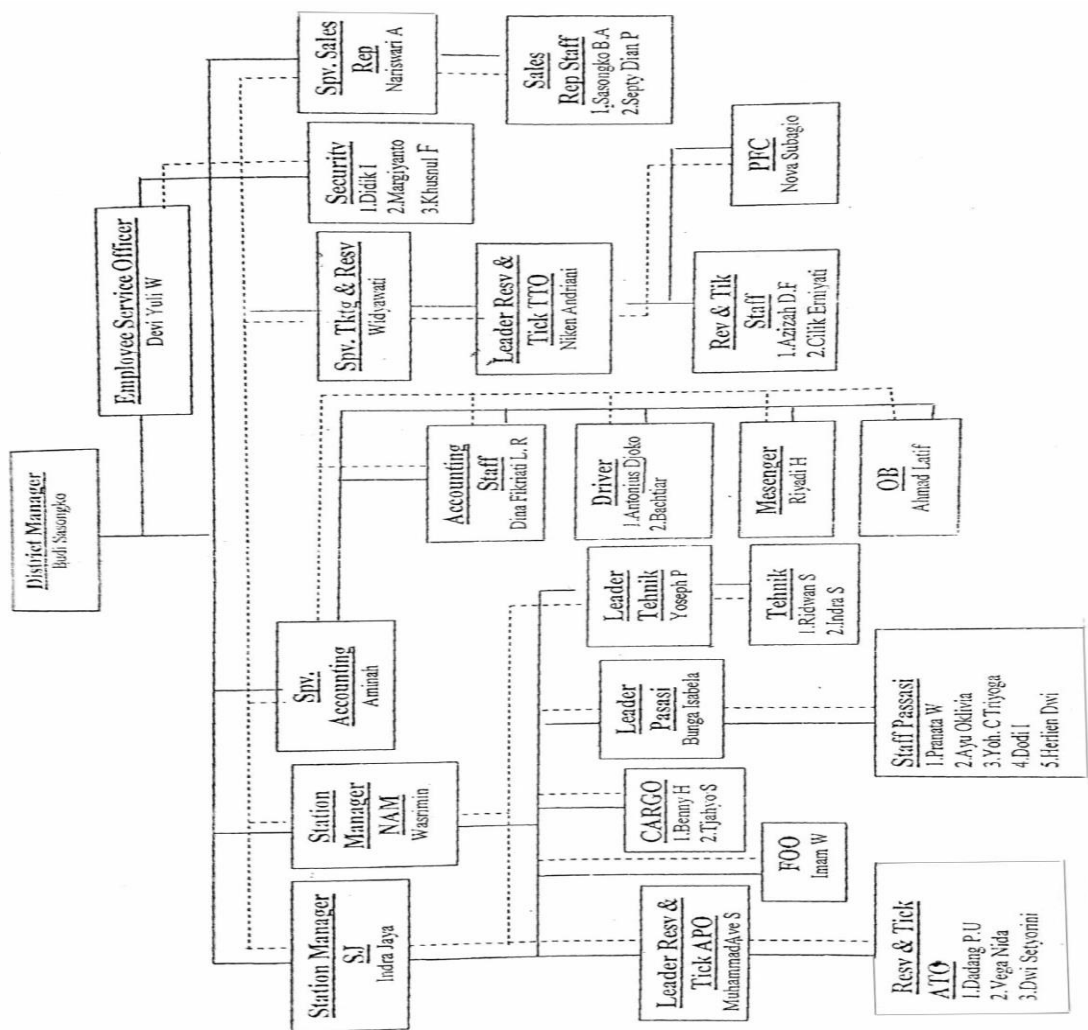
2) Misi

Berkomitmen dalam pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia secara profesional untuk mencapai kualitas layanan yang terbaik sesuai harapan konsumen.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab.

Struktur organisasi pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sriwijaya Air Distric Medan

Sumber : PT. Sriwijaya Air Distric Medan (2018)

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Sriwijaya Air Distric Medan, yaitu:

a. *District Manager*

District Manager memiliki peran sebagai perwakilan tertinggi Sriwijaya Air pada setiap lokasi yang telah ditentukan, dan akan mewakili perusahaan untuk masalah operasional dan komersial. *District Manager* mengelola kegiatan sehari-hari penjualan dan operasional untuk mempertahankan penanganan efisiensi dalam kegiatan di Bandar Udara, mitra kerja dan agen penjualan.

b. *Employee Service Officer*

Employee Service Officer memiliki fungsi utama jabatan berupa melaksanakan fungsi administrasi pelayanan, fungsi seleksi dan *recruitment, training* dan *development, benefit* dan *compensation* dan tugas-tugas umum lainnya sesuai kebutuhan distrik.

c. *Station Manager*

Station Manager bertanggung jawab atas semua kegiatan penerbangan Sriwijaya Air di kantor Bandar Udara Medan. *Station Manager* mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Merancang sistem operasional
- 2) Mengkoordinir, mengawasi, bertanggung jawab terhadap jalannya operasional perusahaan.

d. *Reservation & Ticketing Airport*

Petugas *Reservation & Ticketing Airport* mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Memberikan solusi atas kebutuhan, keluhan, maupun pertanyaan yang diajukan penumpang terkait penerbangan.
- 2) Melakukan perubahan jadwal penerbangan, berubahan rute penerbangan, melakukan proses *refund*, dan pembatalan penerbangan sesuai keinginan penumpang.

e. *Flight Operation Officer (FOO)*

Flight Operation Officer (FOO) adalah seseorang yang melaksanakan operasi kontrol penerbangan. *Flight Operation Officer (FOO)* mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Menghitung performa pesawat untuk menentukan batasan berat pada saat tinggal landas maupun mendarat.
- 2) Menghitung kesetimbangan pesawat agar pesawat tetap setimbang setimbang dan mendapatkan pembakaran bahan bakar yang paling ekonomis.
- 3) Menganalisa cuaca di stasiun keberangkatan.
- 4) Menganalisa *Notice to Airman (NOTAM)* untuk memastikan kondisi seluruh stasiun dan sepanjang jalan penerbangan tidak ada yang signifikan memengaruhi operasi penerbangan.
- 5) Merencanakan rute penerbangan, ketinggian, stasiun alternatif, berat pesawat, bahan bakar dan lain sebagainya.
- 6) Melakukan *briefing* ke pilot sebelum penerbangan dilakukan.

- 7) Memantau penerbangan untuk memberikan bantuan ke pilot jika diperlukan serta memberikan informasi perkembangan cuaca atau informasi penting yang berhubungan dengan penerbangan.

f. Cargo

Cargo adalah staff maskapai penerbangan yang bertugas di bandara. Cargo mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Melayani pengiriman barang
- 2) Melayani lalu lintas barang yang akan dikirim
- 3) Melakukan pengepakan barang bawaan penumpang dengan jenis dan bentuk.

g. Passasi

Passasi adalah bagian dari *ground handling* yang menangani penumpang mulai dari proses *check-in* hingga penumpang naik ke pesawat (*aircraft*), dan menangani proses penumpang transit. Leader Passasi dalam tugasnya menjalankan tugas dibantu oleh Staff Passasi yang mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Mengecek *validity* tiket, tanggal penerbangan, rute penerbangan, dan class.
- 2) Mencocokkan dokumen penumpang seperti KTP, Passport, atau SIM yang akan dicocokkan dengan tiket.
- 3) Menyobek *Flight Coupon* di *boarding gate*.
- 4) Mengecek bagasi, menimbang bagasi, dan menempelkan label bagasi serta memberikan *claim tag* kepada penumpang.

- 5) Menentukan *sheet number* penumpang serta menerbitkan *boarding pass*.

h. Accounting

Accounting bertanggung jawab atas masalah keuangan di Sriwijaya Air Distrik Medan. Supervisor dalam menjalankan tugasnya dibantu Accounting Staff yang mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Mengatur penerimaan uang yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.
- 2) Mengatur pengeluaran uang yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.
- 3) Menyimpan semua bukti dari penerimaan dan pengeluaran yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.
- 4) Membuat laporan penjualan Ticketing Town Office (TTO)
- 5) Membuat recap *fuel* dan *catering*.
- 6) Menangani *refund*
- 7) Input rekonsiliasi bank
- 8) Input *Enterprise Resource Planning* (ERP) penjualan.
- 9) Merecap *patty cash* operasional dan *mess crew*.

i. Ticketing & Reservation

Ticketing & Reservation bertanggung jawab atas pelayanan tiket dan reservasi kepada penumpang. *Supervisor Ticketing & Reservation* menjalankan tugasnya dibantu beberapa staff *Ticketing & Reservation* yang mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Melayanani *booking* atau pemesanan tiket dan *issued ticket* yang dikehendaki penumpang.
- 2) Melayani pembatalan tiket, *refund*, *rebook* sesuai dengan ketentuan tingkat kelas tiket.
- 3) Memeperhitungkan *sailable seats flight* sehingga tidak terjadi kelebihan (*oversales*).
- 4) Mengusahakan *load factor* (perbandingan antara jumlah penumpang atau jumlah seat terjual dengan kapasitas tempat duduk tersedia) dan *revenue* semaksimal mungkin.
- 5) Meneruskan permintaan khusus penumpang seperti pemesanan makanan khusus, kursi roda, dan sebagainya.

j. *Pre Flight Check (PFC)*

Pre Flight Check bertugas memberikan info kepada calon penumpang jika terjadi perubahan jam keberangkatan (*delay*) dan *cancel flight* melalui *send messenger sevice* dan telepon.

k. *Sales Representative*

Sales Reperentative mengontrol penjualan baik di *Ticketing Town Office* maupun penjualan agen, mengontrol revenue, serta menjaga hubungan baik dengan para relasi PT. Sriwijaya Air Distrik Medan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	54	67.5	67.5	67.5
Perempuan	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 67.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	26	32.5	32.5	32.5
31 - 40 Tahun	43	53.8	53.8	86.2
41 - 50 Tahun	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 53.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	10.0	10.0	10.0
S1	42	52.5	52.5	62.5
S2	3	3.8	3.8	66.2
SMU	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 52.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	39	48.8	48.8	48.8
6 - 10 Tahun	41	51.2	51.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Variabel Perencanaan Komunikasi)

Tabel 4.5

Saya merasa perencanaan komunikasi berguna untuk menyusun strategi kerja.

Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
Ragu-Ragu	16	20.0	20.0	23.8
Setuju	24	30.0	30.0	53.8
Sangat Setuju	37	46.2	46.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%), setuju sebanyak 24 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (20.0%) dan sebanyak 3 orang (3.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa perencanaan komunikasi berguna untuk menyusun strategi kerja.

Tabel 4.6
Saya merasa perlu menyusun tahapan perencanaan komunikasi.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	6	7.5	7.5	13.8
Ragu-Ragu	15	18.8	18.8	32.5
Setuju	26	32.5	32.5	65.0
Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (35.0%), setuju sebanyak 26 orang (32.5%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (18.8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (7.5%) dan sebanyak 5 orang (6.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa perlu menyusun tahapan perencanaan komunikasi.

Tabel 4.7
Saya merasa masalah sering timbul dalam perencanaan komunikasi.
Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	3	3.8	3.8	5.0
	Ragu-Ragu	16	20.0	20.0	25.0
	Setuju	39	48.8	48.8	73.8
	Sangat Setuju	21	26.2	26.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (26.2%), setuju sebanyak 39 orang (48.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (20.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3.8%) dan sebanyak 1 orang (1.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa masalah sering timbul dalam perencanaan komunikasi.

Tabel 4.8
Saya merasa sistem perencanaan komunikasi selama ini berjalan baik.
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	22.5	22.5	22.5
	Ragu-Ragu	7	8.8	8.8	31.2
	Setuju	18	22.5	22.5	53.8
	Sangat Setuju	37	46.2	46.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%), setuju sebanyak 18 orang (22.5%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (8.8%) dan sebanyak 18 orang (22.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa sistem perencanaan komunikasi selama ini berjalan baik.

Tabel 4.9
Saya merasa strategi pengawasan perusahaan sudah optimal.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	7.5
	Ragu-Ragu	10	12.5	12.5	20.0
	Setuju	20	25.0	25.0	45.0
	Sangat Setuju	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (55.0%), setuju sebanyak 20 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (5.0%) dan sebanyak 2 orang (2.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (55.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa strategi pengawasan perusahaan sudah optimal.

Tabel 4.10
Saya ingin pihak perusahaan memberi ruang ekstra untuk menyampaikan pendapat.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	24	30.0	30.0	40.0
	Ragu-Ragu	4	5.0	5.0	45.0
	Setuju	23	28.8	28.8	73.8
	Sangat Setuju	21	26.2	26.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (26.2%), setuju sebanyak 23 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5.0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (30.0%) dan sebanyak 8 orang (10.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 orang (30.0%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya ingin pihak perusahaan memberi ruang ekstra untuk menyampaikan pendapat.

Tabel 4.11
Saya merasa puas dengan semua hasil yang dicapai selama ini.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
Ragu-Ragu	13	16.2	16.2	21.2
Setuju	34	42.5	42.5	63.8
Sangat Setuju	29	36.2	36.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (36.2%), setuju sebanyak 34 orang (42.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (16.2%) dan sebanyak 4 orang (5.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa puas dengan semua hasil yang dicapai selama ini.

Tabel 4.12
Saya sudah menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh pegawai perusahaan.
Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	11	13.8	13.8	30.0
	Setuju	28	35.0	35.0	65.0
	Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (35.0%), setuju sebanyak 28 orang (35.0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (13.8%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 28 orang (35.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa saya sudah menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh pegawai perusahaan.

Tabel 4.13
Saya termasuk orang yang ingin meningkatkan kualitas perusahaan.
Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	10	12.5	12.5	15.0
	Ragu-Ragu	10	12.5	12.5	27.5
	Setuju	26	32.5	32.5	60.0
	Sangat Setuju	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (40.0%), setuju sebanyak 26 orang (32.5%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (12.5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (12.5%) dan sebanyak 2 orang (2.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya termasuk orang yang ingin meningkatkan kualitas perusahaan.

Tabel 4.14
Saya adalah salah satu karyawan yang memprioritaskan kerjasama tim.
Pernyataan X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	28	35.0	35.0	50.0
Setuju	35	43.8	43.8	93.8
Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (35.0%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah salah satu karyawan yang memprioritaskan kerjasama tim.

b. Variabel X₂ (Variabel Evaluasi Kerja)

Tabel 4.15
Saya merasa kegiatan & proses sistem evaluasi kerja perlu dilakukan.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11.2	11.2	11.2
Ragu-Ragu	30	37.5	37.5	48.8
Setuju	25	31.2	31.2	80.0
Sangat Setuju	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (20.0%), setuju sebanyak 25 orang (31.2%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%) dan sebanyak 9 orang (11.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa kegiatan & proses sistem evaluasi kerja perlu dilakukan.

Tabel 4.16
Saya merasa ada banyak hal yang perlu di evaluasi.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	24	30.0	30.0	51.2
Setuju	34	42.5	42.5	93.8
Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 34 orang (42.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (30.0%) dan sebanyak 17 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya merasa ada banyak hal yang perlu di evaluasi.

Tabel 4.17
Saya merasa sistem kerja di perusahaan sudah mencapai standar.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
	Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	48.8
	Setuju	35	43.8	43.8	92.5
	Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa sistem kerja di perusahaan sudah mencapai standar.

Tabel 4.18
Saya merasa pihak perusahaan sudah memberi pelayanan yang efisien.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	18.8	18.8	18.8
	Ragu-Ragu	30	37.5	37.5	56.2
	Setuju	22	27.5	27.5	83.8
	Sangat Setuju	13	16.2	16.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (16.2%), setuju sebanyak 22 orang (27.5%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%) dan sebanyak 15 orang (18.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa saya merasa pihak perusahaan sudah memberi pelayanan yang efisien.

Tabel 4.19
Saya merasa evaluasi kerja perusahaan memberi dampak positif.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	27.5	27.5	27.5
	Ragu-Ragu	19	23.8	23.8	51.2
	Setuju	21	26.2	26.2	77.5
	Sangat Setuju	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (22.5%), setuju sebanyak 21 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (23.8%) dan sebanyak 22 orang (27.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (27.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya merasa evaluasi kerja perusahaan memberi dampak positif.

Tabel 4.20
Saya merasa evaluasi kerja harus diterapkan kepada semua karyawan.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	15	18.8	18.8	21.2
	Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	55.0
	Setuju	29	36.2	36.2	91.2
	Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (8.8%), setuju sebanyak 29 orang (36.2%), ragu-ragu

sebanyak 27 orang (33.8%), tidak setuju sebanyak 15 orang (18.8%) dan sebanyak 2 orang (2.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (36.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa evaluasi kerja harus diterapkan kepada semua karyawan.

Tabel 4.21
Saya merasa evaluasi kerja dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	23.8	23.8	23.8
Ragu-Ragu	39	48.8	48.8	72.5
Setuju	18	22.5	22.5	95.0
Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 18 orang (22.5%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.8%) dan sebanyak 19 orang (23.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa evaluasi kerja dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan.

Tabel 4.22
Saya merasa target dalam mengevaluasi kerja mampu tercapai secara maksimal.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	48.8
Setuju	35	43.8	43.8	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa target dalam mengevaluasi kerja mampu tercapai secara maksimal.

Tabel 4.23
Saya merasa perusahaan sudah memberikan reward/penghargaan bagi
karyawan yang berprestasi.
Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	20.0	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	30	37.5	37.5	57.5
	Setuju	32	40.0	40.0	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 32 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (37.5%) dan sebanyak 16 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa perusahaan sudah memberikan reward/penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Tabel 4.24
Saya merasa bahwa saya sudah memberi pelayanan kerja bagi perusahaan.
Pernyataan X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	26	32.5	32.5	58.8
	Setuju	24	30.0	30.0	88.8
	Sangat Setuju	9	11.2	11.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (11.2%), setuju sebanyak 24 orang (30.0%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.5%) dan sebanyak 21 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa bahwa saya sudah memberi pelayanan kerja bagi perusahaan.

c. Variabel Y (Variabel Kinerja Karyawan)

Tabel 4.25
Saya merupakan karyawan yang memiliki kualitas terbaik dalam bekerja.
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	34	42.5	42.5	58.8
	Setuju	29	36.2	36.2	95.0
	Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 29 orang (36.2%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (42.5%) dan sebanyak 13 orang (16.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 orang (42.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merupakan karyawan yang memiliki kualitas terbaik dalam bekerja.

Tabel 4.26
Saya selalu bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	48.8
Setuju	35	43.8	43.8	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya selalu bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Tabel 4.27
Saya sudah bekerja dengan hasil yang memuaskan.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11.2	11.2	11.2
Ragu-Ragu	32	40.0	40.0	51.2
Setuju	33	41.2	41.2	92.5
Sangat Setuju	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.5%), setuju sebanyak 33 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (40.0%) dan sebanyak 9 orang (11.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya sudah bekerja dengan hasil yang memuaskan.

Tabel 4.28
Saya merasa metode penilaian kinerja sudah efektif dan valid.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22.5	22.5	22.5
Ragu-Ragu	28	35.0	35.0	57.5
Setuju	32	40.0	40.0	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 32 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (35.0%) dan sebanyak 18 orang (22.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa metode penilaian kinerja sudah efektif dan valid.

Tabel 4.29
Saya pikir sistem & kegiatan proses pengevaluasian sesuai dengan peraturan yang ada.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
Ragu-Ragu	26	32.5	32.5	47.5
Setuju	35	43.8	43.8	91.2
Sangat Setuju	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (8.8%), setuju sebanyak 35 orang (43.8%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.5%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya pikir sistem & kegiatan proses pengevaluasian sesuai dengan peraturan yang ada.

Tabel 4.30
Saya selalu melakukan progress yang baik setiap tahun nya.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	41	51.2	51.2	72.5
Setuju	21	26.2	26.2	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 21 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 41 orang (51.2%) dan sebanyak 17 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 41 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu melakukan progress yang baik setiap tahun nya.

Tabel 4.31
Saya berusaha memperbaiki kinerja jika diperlukan saja.
Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	21.2	21.2	21.2
	Ragu-Ragu	43	53.8	53.8	75.0
	Setuju	19	23.8	23.8	98.8
	Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 19 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 43 orang (53.8%) dan sebanyak 17 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 43 orang (53.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya berusaha memperbaiki kinerja jika diperlukan saja.

Tabel 4.32
Saya tidak pernah melakukan hasil kerja yang baik.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
	Ragu-Ragu	27	33.8	33.8	48.8
	Setuju	36	45.0	45.0	93.8
	Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 36 orang (45.0%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (15.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak pernah melakukan hasil kerja yang baik.

Tabel 4.33
Saya senang dan puas terhadap kinerja yang saya lakukan selama bekerja.
Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	10.0	10.0	10.0
	Ragu-Ragu	36	45.0	45.0	55.0
	Setuju	32	40.0	40.0	95.0
	Sangat Setuju	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.0%), setuju sebanyak 32 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 36 orang (45.0%) dan sebanyak 8 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya senang dan puas terhadap kinerja yang saya lakukan selama bekerja.

Tabel 4.34
Saya selalu memberi motivasi kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.
Pernyataan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Ragu-Ragu	35	43.8	43.8	51.2
	Setuju	36	45.0	45.0	96.2
	Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (3.8%), setuju sebanyak 36 orang (45.0%), ragu-ragu

sebanyak 35 orang (43.8%) dan sebanyak 6 orang (7.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (45.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu memberi motivasi kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.35
Uji Validitas (X₁) Variabel Perencanaan Komunikasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	34.6125	36.190	.571	.802
Pernyataan X1.2	34.9750	35.366	.451	.813
Pernyataan X1.3	34.8500	37.091	.504	.808
Pernyataan X1.4	34.8750	34.009	.539	.803
Pernyataan X1.5	34.5500	35.592	.526	.805
Pernyataan X1.6	35.4875	33.215	.489	.813
Pernyataan X1.7	34.7000	37.099	.507	.808
Pernyataan X1.8	34.9125	35.499	.506	.807
Pernyataan X1.9	34.8500	35.319	.486	.809
Pernyataan X1.10	35.3875	36.392	.605	.800

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel perencanaan komunikasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36
Uji Validitas (X₂) Variabel Evaluasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	29.9625	27.733	.562	.817
Pernyataan X2.2	30.2250	28.784	.482	.825
Pernyataan X2.3	30.1250	27.706	.649	.810
Pernyataan X2.4	30.1500	27.395	.567	.816
Pernyataan X2.5	30.1250	27.478	.459	.830
Pernyataan X2.6	30.2625	29.968	.310	.842
Pernyataan X2.7	30.4750	29.366	.467	.826
Pernyataan X2.8	30.1250	27.706	.649	.810
Pernyataan X2.9	30.3125	28.775	.548	.819
Pernyataan X2.10	30.3000	26.744	.638	.809

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel evaluasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37
Uji Validitas (Y) Variabel Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	29.9750	25.037	.535	.879
Pernyataan Y.2	29.8375	23.201	.750	.862
Pernyataan Y.3	29.8250	23.691	.731	.864
Pernyataan Y.4	30.0500	24.681	.561	.877
Pernyataan Y.5	29.8125	23.015	.758	.861
Pernyataan Y.6	30.2000	25.377	.557	.877
Pernyataan Y.7	30.2250	25.113	.612	.873
Pernyataan Y.8	29.8500	23.319	.752	.862
Pernyataan Y.9	29.8750	25.934	.464	.883
Pernyataan Y.10	29.8250	26.551	.413	.886

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas (X₁) Variabel Perencanaan Komunikasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,823 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel perencanaan komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas (X₂) Variabel Evaluasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,835 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel evaluasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.40
Uji Reliabilitas (Y) Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,884 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Statistik Deskriptif

Setelah data yang digunakan terkumpul, maka langkah selanjutnya ialah menganalisis dan melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Sebelum di analisis dan dievaluasi data terlebih dahulu diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 16.0 yang kemudian hasil *output* tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.41
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	33.2750	5.47486	80
Perencanaan Komunikasi	38.8000	6.56303	80
Evaluasi Kerja	33.5625	5.84362	80

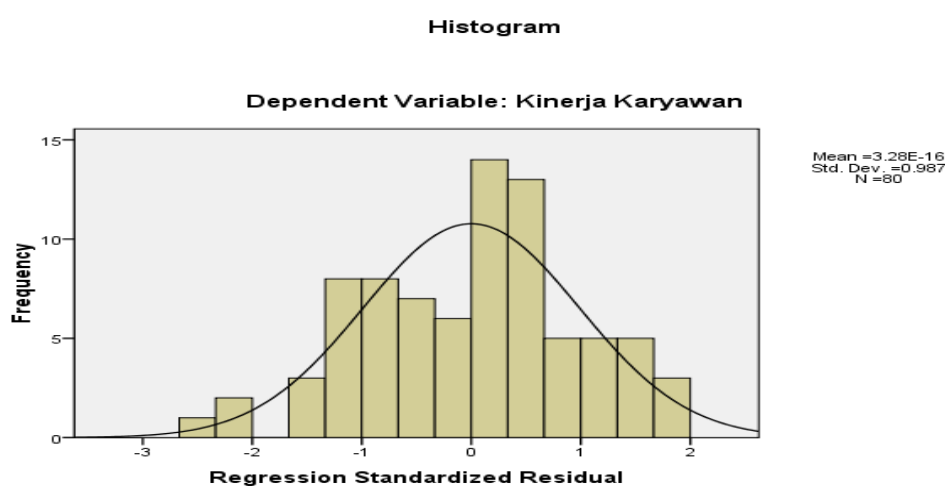
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.41 di atas diketahui nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan ialah 33,2750 dengan standar deviasinya adalah 5,47486, untuk variabel perencanaan komunikasi nilai rata-ratanya ialah 38,8000 dengan standar deviasinya adalah 6,56303, untuk variabel evaluasi kerja nilai rata-ratanya ialah 33,5625 dengan standar deviasinya adalah 5,84362, dengan jumlah data sebanyak 80 data.

7. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

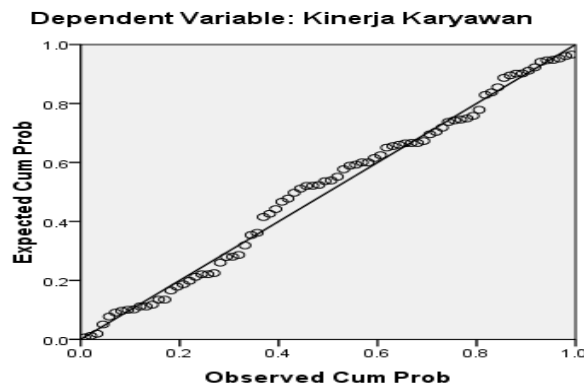


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.42
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03513042
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.053
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.662
Asymp. Sig. (2-tailed)		.773

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.42 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,773 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,773 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.957	2.256	1.754	.083		
	Perencanaan Komunikasi	.357	.068	5.230	.000	.596	1.678
	Evaluasi Kerja	.461	.077	6.009	.000	.596	1.678

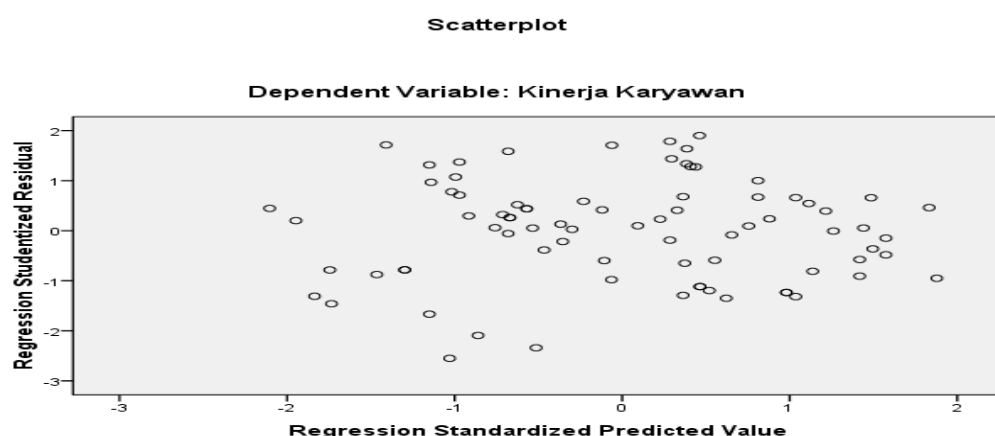
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah perencanaan komunikasi $1,678 < 10$ dan evaluasi kerja $1,678 < 10$, serta nilai *Tolerance* perencanaan komunikasi $0,596 > 0,10$ dan evaluasi kerja $0,596 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

8. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.44
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.957	2.256	1.754	.083		
	Perencanaan Komunikasi	.357	.068	5.230	.000	.596	1.678
	Evaluasi Kerja	.461	.077	6.009	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,957 + 0,357 X_1 + 0,461 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,957.
- b. Jika terjadi peningkatan perencanaan komunikasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,357.
- c. Jika terjadi peningkatan evaluasi kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,461.

9. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.45
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1640.201	2	820.100	86.771	.000^a
	Residual	727.749	77	9.451		
	Total	2367.950	79			

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kerja, Perencanaan Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 86,771 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,12 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini perencanaan

komunikasi dan evaluasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.46
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.957	2.256	1.754	.083		
	Perencanaan Komunikasi	.357	.068	5.230	.000	.596	1.678
	Evaluasi Kerja	.461	.077	6.009	.000	.596	1.678

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh perencanaan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,230 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,230 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan perencanaan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,009 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,009 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan evaluasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.47
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.685	3.07430

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kerja, Perencanaan Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,685 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 68,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 68,5\% = 31,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti budaya organisasi, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Perencanaan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,357 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa perencanaan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distric Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan. Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, ketrampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Sedangkan Joseph A. Devito (2011:24) “ komunikasi mengacu satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu , dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik, sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,461 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distric Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan. Evaluasi adalah proses pemberian makna atau ketetapan kualitas hasil pengukuran dengan cara membandingkan angka hasil pengukuran tersebut dengan kriteria tertentu. sedangkan menurut Sudaryono (2012:38) Evaluasi berarti menentukan sampai seberapa jauh sesuatu itu berharga, bermutu, atau bernilai, sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan, dimana $t_{hitung} 5,230 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Evaluasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C-D Medan, $t_{hitung} 6,009 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan Jl. Gajah Mada No. 3 C- D Medan, dimana $F_{hitung} 86,771 > F_{tabel} 3,12$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Pimpinan harus mampu membuat para karyawan mempercayai pimpinannya agar tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai dengan komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh karyawan atasan dan karyawan bawahan, yaitu dengan menjadi pendengar yang baik agar memahami situasi yang dihadapi karyawan, sehingga solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dapat diatasi.
2. Perusahaan harus memperhatikan evaluasi kerja, karena evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan kemudian akan diberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan juga harus memberikan pelayanan yang efisien agar sistem kerja di perusahaan dapat mencapai standar.
3. Perusahaan harus memperhatikan kenaikan upah dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan dapat memicu kinerja karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan pemberian gaji dan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- BAPPENAS. 2014. *Direktorat Sistem dan Pelaporan Evaluasi Kinerja Pembangunan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional* Jakarta: BAPPENAS
- Cangara, H. Hafied 2013. *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Liliweri, Alo, 2011. *Dasar-dasar Komunikasi Antarbudaya*. Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mangkunegara 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama Bandung
- Mulyana, D. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013
- Nirwana, *Service Marketing Strategy*: Malang: DIOMA, 2016
- Santoso, E. & Setiansah, M. 2010. *Teori Komunikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinulingga, Sukaria, 2013. *Metode Penelitian*. USU Press, Medan.
- Soetomo Wiryanto. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Syafriadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2016, CV.Waty Grafika
- Pakpahan, Manuntun 2014. *Metodologi Penelitian*. Citapustaka Media Bandung
- Perwirawati, Elok, *Perencanaan Komunikasi. Bahan Ajar*, Medan 2014
- Wahyudi, R. O. B. 2010. *Modul Perencanaan dan Pengelolaan Komunikasi*. Surabaya: Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Dr.Soetomo
- Wibowo. *Manajemen Kinerja* 2014. PT. Raja Grafindo Persada Depok

Jurnal

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg.* 7(2), 102-120.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.

Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E-BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.

Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.

Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.

Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.

<http://www.hrmars.com/admin/pics/1369.pdf>

Website

<https://annisazainal.wordpress.com/2015/04/06/komunikasi-bisnis-1/>

<http://komunikasi-pembangunan.blogspot.co.id/2010/06/komunikasi-dan-motivasi.html>

https://damaidotcom.blogspot.co.id/2013/09/definisi-komunikasi-menurut-para-ahli_19.html

<http://www.pengertianahli.com/2014/03/pengertian-evaluasi-apa-itu-evaluasi.html>

<http://repository.uinsu.ac.id/156/4/Bab%201.pdf>

<file:///C:/Users/user/Downloads/70-48-1-SM.pdf>

<https://bisnis.tempo.co/read/446209/sriwijaya-air-masalah-delay-sudah-teratasi>

<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/454/jbptunikompp-gdl-naslenmerr-22693-2-babii.pdf>

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6788/Bab%202.pdf>

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>