

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA CV.MEDINDA SEMARANG

Hastuti Purwaningrum
Dr. Ari Pradanawati, MS
Reni Shinta Dewi, S.Sos,M.Si

ABSTRAKSI

Dalam mencapai tujuannya, CV.Medinda Semarang harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kinerja karyawan. Masalah dalam penelitian ini adalah perusahaan sudah menyediakan komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih semangat dalam pekerjaan, tetapi target kurang tercapai.

Hasil perhitungan adalah $Y = (-2.833) + 0.277 X_1 + 0,164 X_2 + 0.426 X_3 + 0.222 Z$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja (Y) bila dibandingkan dengan komunikasi internal (X_1), kompensasi (X_2) dan Motivasi (Z). Hal ini dapat dibuktikan bahwa komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh antara komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi di CV. Medinda Semarang. Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan perhatian perusahaan terhadap aspek komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja, didukung oleh motivasi kepada karyawan untuk menjadi lebih semangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci : *Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja karyawan*

ABSTRACT

In achieving its objectives, CV.Medinda Semarang should consider factors that can affect the performance of the employees. Among them are internal communications, compensation, work environment, and motivation. The purpose of this study was to determine how much influence internal communications, compensation, work environment, employee performance motivation. The problem in this research is the company already provides internal communications, compensation, work environment that supports and provides motivation to employees to be more passion in work but are less target is reached.

The results of the calculation is $Y = (-2833) + 0,277 X_1 + 0,164 X_2 + 0,426 X_3 + 0,222 Z$ that indicates that the work environment (X_3) have a greater influence on performance (Y) when compared to internal communications (X_1), compensation (X_2) and

Motivation (Z). It can be proved that the internal communications, compensation, work environment affects performance.

The conclusion of this study is that there is influence between internal communications, compensation, work environment on performance through motivation at CV. Medinda Semarang. Suggestions for improving the performance of employees to improve the company's attention to aspects of internal communications, compensation, work environment, supported by a motivation to its employees to be more spirit in the work that will ultimately improve the performance of the employees.

Key words : Internal Communications, Compensation, Work environment, Motivation, Employee performance

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menyebabkan persaingan di dunia bisnis menjadi semakin kompleks. Berbagai perusahaan baru bermunculan baik di bidang manufaktur maupun bidang jasa, perusahaan menawarkan produk atau jasa dengan keunggulan dan keistimewaan masing-masing dengan tujuan untuk memenangkan persaingan dan mendapatkan keuntungan yang besar. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk selalu berusaha memenuhi permintaan para konsumen. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan alasan logis tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Karyawan CV.Medinda Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Komunikasi internal sendiri adalah komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan. Terlebih pada suatu perusahaan seperti CV. Medinda Kota Semarang. Komunikasi internal meliputi suatu kejelasan sumber-sumber komunikasi, suatu informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, dan komunikasi dari atasan kepada bawahan, serta dari bawahan kepada atasan dan juga sesama karyawan. Penyampaian informasi dari seorang atasan dapat diberikan kepada koleganya ataupun kepada bawahannya. Adapun kelengkapan informasi yang dibutuhkan karyawan, adalah sebagai berikut: Tugas-tugas penting, media informasi, kesadaran dan pengakuan perusahaan terhadap karyawannya. Komunikasi internal yang baik menciptakan suatu iklim yang menyenangkan, dan berdampak pada *turnover rate*, kenyamanan dengan berakibat kinerja tinggi. Komunikasi internal yang rendah disebabkan adanya hubungan atasan dan bawahan tidak harmonis, sering cekcok atau bersitegang akibat adanya suatu kesalah pahaman.

Atas dasar uraian diatas dan untuk mempermudah pembahasan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi ?
2. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi ?
3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi ?
4. Berapa besar pengaruh komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi ?
5. Berapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja ?
6. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja ?
7. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ?
8. Berapa besar pengaruh komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja ?
9. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian agar yang dilakukan dapat mengarah ke sasaran, hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja
7. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
8. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja
9. Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Di samping hendak mencapai tujuan yang telah diharapkan dengan melakukan penelitian diharapkan jika dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Kegunaan Akademis

§ Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu penulis mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori yang telah diperoleh.

§ Bagi Pembaca dan Pihak Lain

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam lingkungan kampus Universitas Diponegoro Semarang.

b. Kegunaan Praktis

§ Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, khususnya akibat pengaruh komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi

1.4 Kerangka Teori

1.4.1 Komunikasi Internal

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan (dalam Onong Uchjana Effendy, 1997:122) sebagai: Pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. Dalam hal itu, bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan, dan sebagainya kepada pimpinan. Komunikasi horizontal.

2. Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, pada waktu pulang kerja (dalam Onong Uchjana Effendy, 1997:122).

1.4.2 Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi H. Hadari, 2005:315). Sedangkan untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja maka dalam menetapkan kompensasi harus bersifat dinamis, artinya sesuai dengan perubahan situasi dan kondisi. Pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbang pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.

Beberapa bentuk kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan meliputi beberapa jenis, antara lain (Achmad S. Ruky, 2001:10):

1. Gaji

Gaji merupakan pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan dengan sejumlah uang dan cenderung dilaksanakan secara berkala setiap satu bulan sekali dengan besarnya kompensasi adalah tetap

2. Upah Lembur

Upah yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan bagi yang menjalankan kerja tambahan pemberian sejumlah uang dan besarnya disesuaikan dengan lamanya menjalankan pekerjaan dalam persatuan waktu

3. THR

THR adalah sejumlah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan atas suatu tanda penghargaan dalam rangka memperingati hari besar agama yang diberikan berupa bahan makanan dan diberikan sebelum yang bersangkutan merayakan hari besar agamanya

1.4.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah di ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas kerja, mengurangi ketegangan pada mata dan keinginan rohaniah serta semangat kerja lebih baik dan prestise untuk instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

1. Lingkungan kerja internal
Lingkungan yang turut mempunyai tugas yang dibebankan kepada karyawan secara langsung /segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan, menurut Alex S Nitisemito (1982:16) yang termasuk lingkungan internal adalah penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan.
2. Lingkungan kerja eksternal
Lingkungan kerja eksternal adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas nya. Lingkungan kerja eksternal terdiri dari Suasana kerja, Hubungan antar sesama, Hubungan antar karyawan dengan pimpinan

1.4.4. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi merupakan istilah umum yang mencakup keseluruhan, dorongan, keinginan, kebutuhan, gaya yang sejenisnya. Dengan menyatakan bahwa manajer memotivasi bawahan, berarti mereka melakukan hal-hal yang yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan tersebut sehingga menimbulkan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan. Motivasi merupakan istilah umum yang mencakup keseluruhan, dorongan, keinginan, kebutuhan, gaya yang sejenisnya. Dengan menyatakan bahwa manajer memotivasi bawahan, berarti mereka melakukan hal-hal yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan tersebut sehingga menimbulkan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Mc.Clelland ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan secara wajar tujuannya
- b. Senang dengan pekerjaan tersebut dan berusaha meningkatkan hasil
- c. Menyukai pekerjaan yang menantang

1.4.5 Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan baik perusahaan swasta atau perusahaan pemerintah akan selalu berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan proses produksi maupun non produksi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai arti yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:18) membagi aspek-aspek standar penilaian kerja seseorang karyawan adalah meliputi :

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
Hasil kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kondisi pekerjaannya, melalui proses kerja tersebut dapat diketahui apakah pekerjaan yang dikerjakan akan sesuai dengan yang diharapkan, apakah karyawan dalam bekerja mengalami kesulitan atautkah lancar tanpa hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya
Melaksanakan pekerjaan selalu tepat waktu, karena apa yang dikerjakannya sudah di *planning* sehingga sesuai dengan yang diharapkan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
Penilaian karyawan juga dapat dilihat dari tingkat kesalahan yang dikerjakannya, seberapa besar kesalahan yang dikerjkannya, beberapa besar kesalahan yang dilakukan akan menunjukkan bagus/hati-hati atau tidaknya dia dalam melakukan pekerjaannya.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Seberapa besar dan bisa seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya, semakin banyak bidang yang dapat dilakukan semakin menambah nilai dalam mengukur pekerjaannya.

5. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan

Karyawan dalam bekerja juga harus memperhitungkan waktu dan kualitas pekerjaannya, sehingga apa yang dikerjakan tidak mengecewakan Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Kemudian menurut Susilo Martoyo (1994:34) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja
- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkat stres

1.5 Pengembangan Hipotesis

1.5.1 Hubungan Antara Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan.

Suatu perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam bekerjasama dengan orang lain untuk berbagai keperluan seperti keperluan bisnis, profesi, sosial dan berbagai macam keperluan lainnya. Mereka bekerjasama menentukan tujuan yang ingin dicapai menyusun rencana kerja, mengelola dan menjalankan operasi bisnis organisasinya. Untuk mewujudkan itu semua, maka diperlukan suatu kebersamaan dari anggotanya, yaitu pihak internal di dalam perusahaan, apabila pihak-pihak internal didalam perusahaan itu memiliki kerjasama yang baik, kompak, dan mengutamakan kepentingan perusahaan, maka hal ini menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif dalam perusahaan dan sudah tentu kinerja perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula. Dengan berkomunikasi mereka saling bertukar informasi, pendapat dan saran.

H₁: Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

Malayu Hasibuan (2002:315) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

1.5.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah diruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapat efisiensi yang tinggi. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5.4 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah salah satu faktor yang menyebabkan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karyawan sebagai seorang individu perlu diberikan motivasi dalam melakukan sesuatu agar lebih semangat maka dari itu perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan mereka baik berupa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karena dengan motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang baik sehingga setiap target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai.

H₄ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

1.5.5 Hubungan Antara Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Komunikasi internal didefinisikan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya komunikasi yang baik tersebut suasana

kerja menjadi nyaman dan akhirnya karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, jika hasil kerja sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi suatu harapan. Maka hal ini dapat menciptakan kerja karyawan yang baik. Menurut Robbins (2007: 98) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang baik sehingga setiap target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai.

H₅ : Komunikasi internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 = Ada pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi

H2 = Ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

H3 = Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

H4 = Ada pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

H5 = Ada pengaruh Komunikasi internal terhadap kinerja

H6 = Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

H7 = Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

H8 = Ada pengaruh komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja

H9 = Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1. Tipe Penelitian

- X₁ (Komunikasi Internal) : Variabel Independen
- X₂ (Kompensasi) : Variabel Independen
- X₃ (Lingkungan Kerja) : Variabel Independen
- Z (Motivasi) : Variabel Intervening
- Y (Kinerja Karyawan) : Variabel Dependen

1.6.2. Populasi dan Sampel

Karena jumlah populasi dari perusahaan ini relatif terbatas maka jumlah populasi menjadi keseluruhan sampel atau biasa disebut dengan sampel / sampling jenuh. Jumlah keseluruhannya 44 orang. Sampling jenuh (*sensus*) adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:122).

1.6.3. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sugiyono, 1999:60). Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh secara langsung dari CV. Medinda Kota Semarang Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Kuesioner
adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden/karyawan untuk dijawab.
2. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung yang dilakukan sebagai studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti. Peneliti melakukan wawancara dengan pihak CV. Medinda dalam mencari permasalahan yang diteliti dan populasi karyawan.

1.6.4. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala ordinal dimana skala ini tidak hanya mengkategorikan variabel ke dalam kelompok, tetapi juga melakukan ranking terhadap kategori. (Imam Ghazali 2005:3)

1.6.5. Analisis Jalur

Menurut Robert D. Rutherford dalam bukunya Jonathan Sarwono, (2007:1) analisa jalur adalah suatu tehnik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

Asumsi yang diperhatikan sebelum melakukan analisis adalah:

1. Hubungan antar variabel haruslah linear dan aditif
2. Semua variabel residu tidak punya korelasi satu sama lain
3. Pola hubungan antar variabel adalah rekursif atau hubungan yang tidak melibatkan arah pengaruh yang timbal balik
4. Tingkat pengukuran semua variabel sekurang-kurangnya adalah interval

Analisis Jalur

1. Penghitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect atau DE*)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel komunikasi internal terhadap motivasi
 $X_1 \rightarrow Z = 0,354$
- b. Pengaruh variabel kompesasi terhadap motivasi
 $X_2 \rightarrow Z = 0,270$
- c. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi
 $X_3 \rightarrow Z = 0,379$
- d. Pengaruh variabel komunikasi internal terhadap kinerja
 $X_1 \rightarrow Y = 0,277$
- e. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja
 $X_2 \rightarrow Y = 0,164$
- f. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja
 $X_3 \rightarrow Y = 0,426$
- g. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja
 $Z \rightarrow Y = 0,222$

b. Pengaruh Tidak Lagsung (*Indirect Effect atau IE*)

- a. $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\text{Komunikasi Internal} \times \text{Motivasi})$
 $(0,354 \times 0,222) = 0,078588$
- b. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\text{Kompensasi} \times \text{Motivasi})$
 $(0,270 \times 0,222) = 0,05994$
- c. $X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\text{Lingkungan Kerja} \times \text{Motivasi})$
 $(0,379 \times 0,222) = 0,084138$

c. Pengaruh Total (*Total Effect atau TE*)

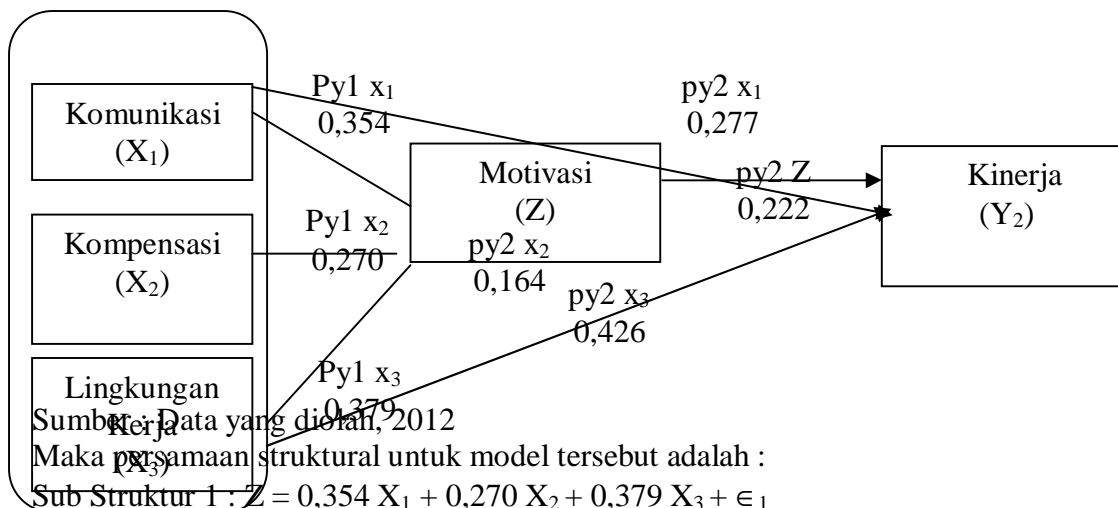
- a. $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\text{Komunikasi Internal} + \text{Motivasi})$
 $(0,354 + 0,222) = 0,576$
- b. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\text{Kompensasi} + \text{Motivasi})$

$$(0,270 + 0,222) = 0,492$$

c. $X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\text{Lingkungan Kerja} + \text{Motivasi})$

$$(0,379 + 0,222) = 0,601$$

Gambar 1.1
Analisis Jalur



Pembahasan

Dari hasil analisis diatas di dapat bahwa model analisis jalur yang diajukan adalah benar, bahwa pengaruh total variabel komunikasi internal (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,576. Hal ini membuktikan bahwa variabel komunikasi Internal (X_1) akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi (Z) sebagai variabel *Intervening*. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Rina Mardikum (2008:125) bahwa secara keseluruhan ada hubungan yang terjadi antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kekuatan hubungan linier antara komunikasi internal terhadap kinerja sangat kuat. Dalam hal ini, yang dimaksud baik adalah kesesuaian dengan motivasi kerja karyawan. Sehingga dengan komunikasi yang baik diberikan oleh perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat pula meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil diatas di dapat bahwa model analisa jalur yang diajukan adalah benar, bahwa pengaruh total variabel kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,492. Hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi (X_2) akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi (Z) sebagai variabel *intervening*. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Dian Kristiani (2008:121) bahwa secara keseluruhan ada kecenderungan hubungan yang terjadi antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan linier antara kompensasi terhadap kinerja adalah kuat. Dimana karyawan selalu menginginkan kompensasi yang lebih baik. Dalam hal ini yang dimaksud baik adalah kesesuaian gaji yang diterima oleh karyawan. Sehingga dengan kompensasi yang baik yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat pula meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil analisis diatas dapat bahwa model analisis jalur yang diajukan adalah benar, bahwa pengaruh total variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,601. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) akan secara bersama-sama meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi (Z).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terbesar yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) pada CV.Medinda Semarang adalah variabel lingkungan kerja (X_3) yang diberikan perusahaan. Besarnya pengaruh yang paling besar berasal dari lingkungan kerja (X_3) ke kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0,601. Sehingga dari hasil analisa diatas didapat semakin puas karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja (Y). Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan komunikasi internal, kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel komunikasi internal dan kompensasi. Responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik dapat diketahui dari kesesuaian gaji yang diterima karyawan,bonus,besarnya insentif yang diterima, kemanfaatan THR yang diterima karyawan, ketepatan waktu pemberian kompensasi. Selain itu lingkungan kerja yang ada pada perusahaan CV.Medinda nyaman dan tenang. Tercapainya motivasi kerja karyawan dapat memberikan manfaat,salah satunya adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan.Responden yang menilai bahwa komunikasi internal yang diberikan perusahaan sudah baik dapat diketahui dari hubungan antar karyawan dan karyawan bagian yang satu dengan yang lainnya sangat baik dapat diketahui dari pimpinan menganggap karyawan,bawahannya sebagai partner nya sendiri, sering membahas tentang pekerjaan.

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

1. Variabel komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel motivasi sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik dimana diperoleh F-hitung sebesar 37,807 dan F-tabel sebesar 2,78 dalam derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% yang berarti ada pengaruh positif antara variabel komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,720.
2. Variabel komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja.bahwa semakin baik penilaian responden terhadap komunikasi internal, kompensasi lingkungan kerja dan motivasi mengakibatkan semakin tinggi kinerja karyawan karyawan CV. Medinda Semarang.

4.2. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi internal secara kuantitatif masih memungkinkan untuk ditingkatkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV.Medinda Semarang. Adapun salah satu cara yang dapat ditempuh ialah dengan memberikan pelatihan dan ketrampilan melakukan komunikasi dengan atasan maupun dengan tenaga *bagian lainnya*, mengintensifkan pertemuan secara berkala, dan lain sebagainya, sehingga karyawan bisa memaknai bahwa dengan bekerjasama dan melakukan komunikasi organisasi secara intensif, hambatan personal yang terjadi lama kelamaan akan bisa direduksi.
2. Variabel kompensasi secara kuantitatif masih memungkinkan untuk ditingkatkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Medinda Semarang. Hal ini bisa dilakukan salah satunya dengan pemberian spirit dan mentalitas kerja yang tangguh, meningkatkan insentif, sehingga karyawan akan memiliki daya tahan psikologis kuat, yang pada akhirnya mampu mengatasi tekanan psikologis internalnya, di mana salah satu cara yang dapat ditempuh ialah dengan memberikan

kompensasi, insentif dan gaji yang sudah jauh lebih tinggi dari UMK Kota Semarang pada umumnya.

3. Untuk meningkatkan kinerja lingkungan kerja yang ada perlu diperbaiki terutama dalam kaitan hubungan dengan sesama karyawan dan atasan sebaiknya dilakukan pendekatan satu dengan pendekatan lainnya supaya bisa diperoleh suatu hubungan yang lebih baik, karena jika hubungan dengan sesama dan atasan baik maka dalam bekerja pasti akan lebih nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 1987. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- As'ad, Moh, 1991. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Bacal, Robert, 2001. *Performace Management*. Terjemahan Surya Darma dan Yanuar Irawan : Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama
- Bittle, Lester R/John W Newstron : 1995. *Pedoman bagi Penyelia*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Cozby, Paul C.2009. *Method In Behavioral Research*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Dian Kristiani.2010. *Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* bagian Linting PT. Gentong Gotri Semarang
- Dermawan Wibisono.2006. *Manajemen Kinerja*, Erlangga, Jakarta
- Efendy, Onong Uchjana. 1997. *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Bandung : Rosda
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Igbal Hasan. 2002, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mc.Cllelan,David. 2008. *Teori Motivasi McCllelan dan Teori Dua Faktor Hezberg*
- Mangkunegara, Prabu. 1991. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung:Refika Aditama
- Nadia Dwi.2010. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT.PLN (PERSERO) Kantor Cabang Semarang
- Nawawi, Hadar. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press