

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN INDUSTRI MEDIA
PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru**

Gita Lestari¹ & Kasmirudin²
Email: gital2816@gmail.com

¹*Student of Business Administration Courses, Faculty of Social Science And Political
Science, University of Riau*

²*Lecturer of Business Administration Courses, Faculty of Social Science And Political
Science, University of Riau*

*Program study of Business Administration, Majority of Administration Science, Faculty of
Social Science And Political Science, University of Riau
Kampus Binawidya JL. HR. Subrantas Km. 12,5 Pekanbaru 28293*

ABSTRACT

This study uses 3 variables of internal communication, work motivation and employee performance. In internal communication variables have 5 dimensions of downward communication, upward communication, horizontal communication, diagonal communication, and informal communication process. In the variable of work motivation have 3 dimension that is motive, expectation, and incentive. In the variable Employee Performance has 3 dimensions of quantity, quality, and timeliness. Objects in this study are employees of PT. Riau Media Television (Rtv) Pekanbaru which amounted to 63 employees. The analysis used in this research is Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression, Determination Test (R²), Individual Significant Test (t test) and Significant Test (F test).

The results showed the Influence of Internal Communication And Work Motivation Against Employee Performance. The better Internal Communication that occurs within the organization and employee work motivation in the company is increasing, the better level of Employee Performance in the company. So also with the motivation of work, the more we motivate employees the better the performance of the company. Results Data from the results of further questionnaires processed and tested with statistics through the help of SPSS program. The calculation results are known R Square is the coefficient of determination. And obtained R Square value of 0.350. The meaning is that the contribution of the variable of Internal Communication, Work Motivation to Employee Performance variable is 35.00%.

Keywords: *Internal Communication, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apa pun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia (Swasta, 2007).

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan, mesin-mesin maupun materi lainnya, tetapi justru pada sumber daya manusia (Pillai & Bagavathi, 2003).

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang relatif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Dalam suatu organisasi jika tidak ada manusia didalamnya maka organisasi tidak dapat berjalan karena organisasi merupakan sekelompok manusia dari berbagai latar belakang berbeda baik kepribadian, pendidikan, lingkungan, status ekonomi, dan sebagainya yang disatukan dalam satu tujuan yang sama dalam satu perusahaan.

Komunikasi diartikan sebagai satu proses yang terdiri dari “pengiriman mengirimkan pesan melalui saran kepada penerima yang menanggapi”. Pengertian ini menunjukkan tiga unsur pokok komunikasi yaitu pengirim, pesan, dan penerima. Jikalau salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan mungkin terjadi komunikasi. Komunikasi

terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi disebut komunikasi internal. (Kotter (dalam Stoner 1994).

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi juga karyawan juga dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Robbins, 1996).

Komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus dilakukan secara berkala, karena tidak hanya dilakukan oleh para karyawan saja tetapi mencakup semua yang terdapat di dalam organisasi dari tingkat jabatan yang paling tinggi hingga yang paling rendah. Hubungan komunikasi yang sejalin baik di dalam organisasi merupakan aset penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut. Komunikasi yang terjadi menjadi sebuah sarana bagi para anggota organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Melalui komunikasi, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif (Purwanto, 2006).

Motivasi merupakan dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2002). Motivasi merupakan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja semua pegawai yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi.

Motivasi memberikan pengaruh atau bahkan menentukan filosofi dasar terhadap pekerjaan. Motivasi untuk bekerja dengan demikian merupakan bagian integral dari apa yang merupakan seluruh motivasi dari individu (Kressler, 2003). Motivasi kerja

didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (George & Jones, 2005).

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa adanya motivasi karyawan akan mengalami kesulitan untuk memenuhi pekerjaan yang telah sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru merupakan sebuah stasiun televisi lokal yang berpusat di Pekanbaru. PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri media pertelevisian. Televisi merupakan salah satu sumber informasi dan media hiburan yang diminati oleh masyarakat. Selain sebagai sumber informasi televisi juga merupakan media hiburan berupa film, sinetron, acara musik, variety show, kuis dan banyak acara lainnya.

Berdasarkan amanat Undang-undang penyiaran Nomor 24 Tahun 1997 pada bagian pertama tentang ketentuan umum, pasal 1 ayat (9) siaran lokal adalah siaran yang dipancarkan dengan wilayah jangkauan siaran meliputi wilayah sekitar tempat kedudukan lembaga penyiaran atau wilayah Kabupaten/Kotamadya. Bertepatan dengan hari Kebangkitan Nasional 20 Mei 2001, Provinsi Riau resmi memiliki stasiun televisi swasta sendiri bernama Riau Televisi (Rtv).

PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru lebih menekankan program khas Melayu yang bernuansa lokal yang lebih menayangkan program-program bernuansa kedaerahan. Untuk mewujudkan hal tersebut bukan hal yang mudah, PT. Riau Media

Televisi (Rtv) Pekanbaru haruslah mempersiapkan hal-hal untuk keberlangsungan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru kedepannya agar kepercayaan pemirsanya tetap terjaga. Hal pertama yang harus dilakukan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru adalah mengatur aspek manajemen sumber daya manusia (karyawan) terlebih dahulu.

Agar PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru dapat bertahan ditengah banyaknya saingan, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas kerja dan kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu komunikasi dan motivasi merupakan hal yang dasar yang harus dilakukan perusahaan. Komunikasi yang baik di sebuah stasiun televisi merupakan hal yang harus dilakukan oleh karyawan. Begitu juga dengan motivasi kerja program perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan merupakan hal sangat perlu karena karyawan harus dapat di berikan motivasi supaya kinerja yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan prasurvey lapangan ditemukan fenomena yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru diantaranya :

- Masih ada ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat
- Masih ada beberapa karyawan yang duduk dan bercerita di luar ruangan pada waktu jam kerja
- Masih adanya di temukan beberapa karyawan yang sibuk dengan gadget nya pada saat jam kerja

Terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan tersebut diduga diantaranya disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif antara para karyawan yang ada di dalam lingkungan internal organisasi perusahaan. Komunikasi internal yang kurang efektif tersebut ditunjukkan melalui jumlah penambahan pengguna iklan di PT Riau Media Televisi mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru”.

KAJIAN PUSTAKA

Manusia adalah makhluk sosial yang hanya bisa bertahan hidup jika saling berinteraksi dan bekerjasama dengan suatu kelompok atau masyarakat dimana mereka tinggal.

Komunikasi internal adalah komunikasi yang berbeda dalam organisasi, yang terlihat oleh adanya struktur organisasi. Sebagaimana yang ditemukan oleh **Miftha Toha (2002)** bahwa untuk membedakan komunikasi organisasi dengan komunikasi di luar organisasi adalah struktur hierarki yang merupakan karakteristik setiap organisasi.

Jenis-jenis Komunikasi Internal

Komunikasi internal terdiri menjadi 3 (tiga) dimensi yaitu :

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai dengan rantai perintah. **Effendi (2004)** mengemukakan komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*) adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik (*two traffic communication*).

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal terjadi dalam bentuk komunikasi dari atasan ke bawahan. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan intruksi, petunjuk, dan informasi kepada bawahannya. Baik dari atasan kepada bawahannya (*downward communication*) maupun abata bawahan kepada atasanya (*upward communication*) dan yang menjadi komunikasi tergantung dari kepentingan masing-masing.

a) *Downward Communication*

Komunikasi ke bawah mengalir dari pengelola tingkat atas ke level bawah dalam hierarki organisasi. Komunikasi ini adalah tipe dasar dari komunikasi formal. Kebanyakan komunikasi ke bawah di gunakan untuk menyampaikan yang berkenan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut

biasanya berhubungan dengan pengarahan, perintah, pertanyaan, dan kebijakan umum.

Davis (pace & faules, 2001) mengemukakan komunikasi ke bawah dalam organisasi berarti informasi mengalir dari jabatan berotorisasi tinggi kepada pejabat yang berotorisasi yang lebih rendah. Biasanya kita beranggapan bahwa informasi bergerak dari manajemen kepada pegawai namun, dalam organisasi kebanyakan berhubungan pada kelompok manajemen.

b) *Upward Communication*

Komunikasi ke atas dalam organisasi berarti informasi mengalir dari tingkat yang telah rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan) dalam masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaannya dan dengan organisasinya.

Komunikasi ke atas penting dalam organisasi karena selain menyampaikan informasi hasil pekerjaan, komunikasi ke atas juga dapat menumbuhkan apresiasi dan loyalitas dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta saran-saran mengenai operasi organisasi.

Fungsi utama dari komunikasi ke atas adalah mensuplai informasi pada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Tipe komunikasi ini menyangkup laporan priodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi maupun umpan balik dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen di atas.

Saluran dari bawah ke atas, bergerak dari pekerja level bawah ke personil tingkat atas. **Emmy F.G & Yayon B. I (1997)** mengungkapkan bahwa komunikasi ke atas digunakan untuk mengecek apakah pesan-pesan yang disampaikan pihak atasan tersebut diterima, dimengerti dan dilaksanakan. Wujudnya dapat berbentuk :

a. Usulan, harapan, dan aspirasi yang diinginkan bawahan.

- b. Pernyataan sikap dukungan atau mosi tidak percaya atas kebijakan atasan.
- c. Kritik atau hasil penilaian bawahan terhadap hasil usaha organisasi.
- d. Informasi-informasi formal hasil survey dan laporan yang diwajibkan kepada bawahan.

Peran pimpinan dengan bawahan dalam komunikasi vertikal sama pentingnya, karena dengan adanya komunikasi dua arah ini dapat menimbulkan suasana keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan yang akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Pesan yang mengalir diarahkan menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik, dan saling memberikan informasi.

Komunikasi horizontal ini dirancang untuk menyediakan umpan balik tentang seberapa baik organisasi berfungsi. Bawahan diharapkan memberikan informasinya tentang [restasinya dan praktek serta kebijakan organisasi.

Miftha Thoha (2002) berpendapat bahwa komunikasi horizontal yakni pengiriman dan berbagai berita atau informasi yang dilakukan antara berbagai pejabat yang mempunyai kedudukan yang sama. Tujuan komunikasi ini untuk koordinasi komunikasi yang berdimensi horizontal, sebagian dapat dilakukan tertulis dan sebagian lagi lisan.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Selain untuk membantu koordinasi kegiatan-kegiatan, komunikasi ini juga untuk menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

Pada dasarnya sasaran komunikasi horizontal ini bersifat tukar menukar informasi yang sangat penting artinya dalam pemecahan masalah yang di hadapi, penumpukan dan cara kerja yang terkotak-kotak ang tidak mengingat bahwa setiap satuan kerja dalam organisasi hanya merupakan suatu sub sistem dalam rangka suatu yang total sistem.

Dalam komunikasi horizontal ini, komunikasi terjadi secara teratur diantaranya pekerjaan yang bekerja sama sebagai satu tim, diantaranya anggota dari kelompok kerja yang berbeda dengan ketergantungan pekerjaan, anata anggota departemen-departemen fungsional yang terpisah, dan antara personalia dengan staf. Pola komunikasi horizontal ini bertautan erat dengan arus pekerjaan dalam organisasi.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagoal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen dengan staf. Hubungan-hubungan antara personalia dengan staf dapat berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda pula. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi ini cenderung menyimpang dari jalur birokrasi dan sifatnya tidak formal. Komunikasi yang terjadi biasanya mengenai keluhan yang disebabkan oleh kurang memuaskannya informasi yang diperoleh langsung dari atasan.

Proses Komunikasi Internal

Emmy F.G dan Yoyon B.I (1997 : 30-31) mengemukakan bahwa proses formal adalah proses berdasarkan hierarki struktur organisasi. Proses ini dapat melalui saluran-saluran vertikal (dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas) dan saluran horizontal. Proses informal adalah proses yang berkembang tanpa aturan dan arah yang jelas serta tidak terstruktur sebagaimana halnya proses formal, proses ini dapat berbetuk jalur-jalur hubungan kekerabatan, pola silaturahmi, kabar angin, gosip, atau dari mulut ke mulut (*grapevine*).

Proses komunikasi informal bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hubungan yang bersifat pribadi, kemanusiaan dan social,

kadang berisi pesan, informasi atau masalah yang berkaitan dengan organisasi. Dalam bentuk yang nyata komunikasi informal dapat berupa obrolan ringan maupun pertemuan tidak resmi yang dilaksanakan pada saat tidak resmi seperti istirahat, saat rekreasi, maupun sepulang beraktivitas seperti bekerja maupun sekolah.

Proses komunikasi informal bagaimanapun juga adalah bagian penting dan aluran komunikasi organisasi. Adapun maksud dari komunikasi informal ini adalah :

- 1) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan menusiawi, seperti berkumpul dengan orang lain.
- 2) Perlawanan terhadap pengaruh-pengaruh yang monoton atau membosankan.
- 3) Pemenuhan keinginan untuk mempengaruhi orang lain.
- 4) Pelayanan sebagai sumber informasi hubungan pekerjaan yang tidak disediakan saluran komunikasi formal.

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (*internal communication*) terutama dalam upaya penyampaian pesan ide, gagasan serta informasi lebih baik berupa perintah, larangan, pelimpahan wewengan, pemberian intruksi, nasihat, kebijakan, tindakan pendisiplinan, program kerja f dan sebagainya harus diusahakan berjalan dengan efektif.

McComick (dalam Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefenisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan kerja. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan adanya dorongan dari pimpinan/manejer, karena itulah terdapat perbedaan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Dari beberapa defenisi di atas, maka diketahui motivasi kerja adalah berbagai daya pendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di mana daya pendorong tersebut datang dari dalam diri karyawan tersebut, maupun datang dari luar, seperti brupa arahan dan pembinaan, memperoleh kesempatan untuk mrndapat

tugas tambahan, diberi tanggung jawab dan sebagainya.

Menurut **Mangkunegara (2005)**, motivasi yaitu produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. Kebutuhan kekuatan (*Need for power*), merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Teori motivasi **McClelland** beranggapan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh motif, harapan dan insentif. **McClelland dalam Brantas, (2009:113-117)** lebih jelas tiga energy yang dapat mendorong karyawan mencapai kinerja yang tinggi, sebagai berikut:

1) **Motif**

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2) **Harapan (*expectancy*)**

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Harapan adalah kadar

kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan (*probability*) perkiraan karyawan tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan (**Davis dan Newstrom dalam Makmur,2008:183**).

3) Insentif (*incentive*)

Insentif yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. **Ndarda dalam Makmur (2008:187)** mengartikan insentif sebagai perangsang dari luar diri manusia. Insentif memiliki peranan dalam kompensasi. Adakalanya insentif yang disebut belakangan menyediakan tambahan motivasi yang cukup untuk menimbulkan peningkatan prestasi yang diinginkan. Pada prinsipnya insentif terbagi menjadi dua macam, yaitu insentif material atau upah dan insentif nonmaterial. Insentif material atau upah berasal dari teori miliknya Davis dan **Newstrom dalam Makmur (2008:186)**, dimana dikemukakan sebagai berikut: insentif upah merupakan proses yang rumit dan dapat menimbulkan banyak kesulitan misalnya sebagai berikut:

- 1) insentif upah biasanya mensyaratkan penetapan standar prestasi;
- 2) insentif upah dapat memperumit pekerjaan para penyelia;
- 3) masalah yang sulit dengan insentif upah adalah goyahnya harkat;
- 4) insentif upah dapat menimbulkan ketidakharmisan antara karyawan;
- 5)kesulitan lain dengan insentif upah adalah bahwa insentif seperti itu dapat menimbulkan pembatasan keluaran (*output restriction*). Dari uraian di atas imbalan ekonomis mengandung nilai sosial dan ekonomis. Sesuai dengan model harapan, uang akan menjadi mot ivator apabi la pegawai menginginkannya lebih banyak percaya bahwa upaya yang lebih besar dan pres-tasi yang lebih baik akan menghasilkan lebih banyak.

Sedangkan, mengenai insentif nonmaterial **Sudirman dalam Makmur**

(**2008:186**) menyatakan Insentif nonmaterial memiliki dua elemen pokok, yaitu:

- 1) keadaan pekerjaan yang memuaskan, yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan teman kerja dan
- 2) sikap pemimpin terhadap kegiatan setiap pegawai seperti jaminan pekerjaan, hubungan dengan atasan. Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemu-kakan tadi, maka dalam penelitian ini hanya diambil teori motivasi dari McClelland *need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi). Selanjutnya teori motivasi tersebut akan dijadikan sebagai dimensi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian **McClelland (1961); Murry (1957); Miller dan Gordon W. (1970) dalam Mangkunegara, (2009:104)** menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah”.

Kinerja atau prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (**Mangkunegara 2004**), kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya(**Vetizal Rival 2009**). **Mathis dan Jackson (2011)** mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”

Menurut **Dharma (2003: 335)** untuk menjamin keberhasilan kinerja dan untuk mempermudah pengukuran kinerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur kinerja. Adapun standar tersebut adalah :

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berhubungan dengan jumlah barang atau jasa yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kerja yang baik dinilai dari total jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Berarti kuantitas kerja adalah jumlah total yang harus diselesaikan oleh karyawan, dimana bisa melebihi standar yang telah ditetapkan maupun sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan, apakah produk tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan apakah masyarakat akan menyukai produk tersebut. Kualitas adalah baik atau tidaknya mutu produk yang dihasilkan dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas adalah mutu atau nilai guna suatu barang atau jasa yang telah dihasilkan. Baik buruknya kualitas suatu barang atau jasa dapat dilihat dari kepuasan konsumen yang pada akhirnya akan memutuskan untuk melakukan pembelian lagi atau tidak terhadap barang dan jasa tersebut.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

HIPOTESIS

H1 : Diduga ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

H2 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

H3 : Diduga ada pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) pekanbaru yang berlokasi di jalan HR. Subrantas KM 10,5 kompleks Riau Pos Group, Panam Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru, Riau. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) pekanbaru.

2. Populasi dan sampel penelitian

a. populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru yang berjumlah 168 orang.

b. Sampel

Yang dijadikan sampel pada penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik *Propotional Stratified Random smapling* yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2014). Jumlah Sampel yang akan diambil berdasarkan metode slovin. Dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang karyawan.

3. Jenis dan sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapatkan merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden mengenai kegiatan yang ada dalam perusahaan yang berkaitan dengan masalah pengaruh komunikasi internal

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru berbentuk daftar pertanyaan. Ada pun yang menjadi sumber informan dari pihak perusahaan yaitu Human Research Development (HRD) dan Resepsionis dalam PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Teknik pengukuran data

a. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh peneliti dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti. Ada pun yang menjadi informan dari pihak perusahaan yaitu HRD dan Resepsionis pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

b. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti kemudian menyebarkannya kepada karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru untuk menjawab pertanyaan tersebut.

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 17 yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji persial (uji t) dan uji simultan (uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. PENGUJIAN HIPOTESIS 1 (H1)

Hasil output uji hipotesis komunikasi internal menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} (7,954) > t_{tabel} (1,999). Artinya variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

2. PENGUJIAN HIPOTESIS 2 (H2)

Hasil output uji hipotesis motivasi kerja menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} (4,419) > t_{tabel} (1,999). Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

3. PENGUJIAN HIPOTESIS 3 (H3)

Hasil output uji hipotesis komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F diperoleh hasil F_{hitung} (16,180) > F_{tabel} (3,15). Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan (H_a) diterima. Artinya komunikasi internal (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan kajian perumusan masalah yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi Internal PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Ini berarti sudah diterapkan dalam organisasi namun jika dilihat dari 2 dimensi yang relatif masih lemah yaitu komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal artinya kurangnya terjadi kerjasama dibidang yang sama, kurangnya memberikan dukungan dalam bidang yang berbeda. Dan kurang terjadinya komunikasi

- dalam menyelesaikan masalah yang muncul antar rekan bidang yang berbeda.
2. Motivasi Kerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik. Namun masih ada dimensi yang relatif rendah yaitu insentif, ini artinya adanya rasa kurang puas dengan hasil kerja yang dilakukan, kurang memotivasi dalam setiap pekerjaan, dan kurangnya semangat kerja yang dilakukan dengan balas jasa yang didapatnya.
 3. Kinerja Karyawan PT. Riau Media televisi (Rtv) Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik. Namun jika dilihat dari dimensi ada yang masih rendah yaitu pada dimensi kualitas kerja. Artinya rendah kualitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawab kurang tepat waktu dan mengurangi jam kerja untuk urusan diluar kantor.
 4. Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Karena jika komunikasi Internal berjalan dengan baik di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
 5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Karena jika motivasi kerja yang baik pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
 6. Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media

Televisi (Rtv) Pekanbaru karena komunikasi internal dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dari hasil penelitian terbukti bahwa komunikasi internal dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil uji analisis linear berganda dan uji F/silmutan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kebiasaan dan sikap karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru perusahaan harus lebih melihat lagi cara komunikasi yang baik yang terjadi di dalam perusahaan. Dan perusahaan kedepannya harus lebih memperbaiki komunikasi internal pada komunikasi horizontal dengan memperbaiki koordinasi dan kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan dibidang sama dan komunikasi diagonal dengan cara saling membantu menyelesaikan masalah yang muncul antar bidang yang berbeda yang terjadi dalam perusahaan.
2. Pihak perusahaan untuk dapat lebih memfokuskan perhatiannya untuk lebih memotivasi kerja karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. Dan perlu memperbaiki insentif yang terjadi pada perusahaan dengan cara meningkatkan hasil kerja yang dilakukan dan memotivasi dalam setiap pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu perusahaan harus memperbaiki aspek kualitas kepada karyawan dengan cara lebih meningkatkan lagi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan.

4. Komunikasi Internal PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru harus ditingkatkan lagi karena dengan lancar dan baik nya komunikasi internal yang terjadi karyawan akan lebih paham dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika komunikasi internal dilakukan dengan lancar dan baik maka akan memberikan dampak dan pengaruh yang baik untuk kinerja karyawan.
5. Motivasi Kerja PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru juga harus lebih diperbaiki lagi karena dengan peningkatan motivasi kerja karyawan mempunyai andil yang besar terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Perusahaan juga dapat memberikan wewenang dengan tanggung jawab agar karyawan lebih bekerja keras dan bertanggung jawan terhadap wewenang tersebut.
6. Komunikasi Internal dan motivasi kerja kerja PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi, dengan cara meningkatkan komunikasi dan motivasi kerja yang terjadi di dalam perusahaan. Hal tersebut agar karyawan mengerjakan pekerjaan lebih mudah, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Abizar. 1998. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dikjen Dikti P2LPTK.

Effendy, Onong Uchjana, 2009. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti : Bandung

_____. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Emmy, G.F. dan Irianto, Y.B. 1997. *Pengembangan Sistem Komunikasi Organisasi*. Bandung. Laboratorium Pengembangan Manajemen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP RI.

Hasibuan, Melayu S.P, 1996, *Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.

Machfoedz, Mas'ud dan Mahmud Machfoedz, 2004. *Komunikasi Bisnis Modern, Cetakan Pertama*, BPFE-YOGYAKARTA : Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

_____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

Pace, Wayne & Don. F. Faules. 2001. *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.

_____. 2006. *Komunikasi Organisasi*, Cetakan Keenam, PT Remaja Rosdakarya : Bandung

Pillai & Bagavathi . 2003 . *Office management*. Ram Nagar New Delhi : S.Chad Company Ltd.

Ridwan, & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistik*, Alfabeta, Bandung.

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J., 2009, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P. " *Perilaku Organisasi* ". Edisi Kesepuluh, PT Indeks Gramedia, Jakarta, 2006.

Siagian, Sondang P. MPA. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

_____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Stoner, James A.F, 1994. *Manajemen*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Intermedia : Jakarta

Sugiyono, 2006, *Statistika untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Sutojo, Siswanto dan Michael Setiawan, 2003. *Komunikasi Bisnis Yang Efektif*, Cetakan Pertama, PT Damar Mulia Pustaka : Jakarta.

Jurnal :

Surriani, Mena. 2014 . *Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja*

karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara SEI. KUKO. Benai, Kuantan Singingi. Skripsi Administrasi Bisnis. Universitas Riau Pekanbaru.

Nasution, Amir Makhmud Zain. *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Sogo Medan.* Jurnal Implementasi Ekonomi dan Bisnis. Universitas UNIVA Medan.

Putri, Cynthia Rahmiditia Paramita. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Citra Mitra Anugrah Surabaya.* Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya Malang.

Rozalia, Nur Avni. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pattindo Malang.* Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya Malang.

Siswandi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Udayanto, Rahmad Restu. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola.* Journal Bisma Volume 3. Hlm 1-9