

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara  
V Pekanbaru)**

**Yuni Triana<sup>1</sup> & Suryalena<sup>2</sup>**

**Email: [Yunitriana000@gmail.com](mailto:Yunitriana000@gmail.com)**

Dosen Pembimbing: Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia.  
Jl. H. R Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of performance appraisal and organizational communication on employee job satisfaction partially and simultaneously. This study uses a questionnaire as a data collection tool that is distributed to 86 respondents to the employees of the company secretary of PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 21.0 by conducting validity, reliability, determination (R<sup>2</sup>), simple linear analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with t (partial) and F (simultaneous) tests.*

*The results showed that the first hypothesis testing is the assessment of work performance on employee job satisfaction that is  $t_{Calculate} (6,158) > t_{Table} (1,990)$ , meaning that the assessment of work performance has a significant effect on employee job satisfaction. The second organizational communication is  $t_{Calculate} (6,143) > t_{Table} (1,990)$ , meaning that communication has a significant effect on employee job satisfaction. Test results  $F_{calculate} (23.266) > F_{table} (3.11)$ , meaning that the assessment of work performance and organizational communication simultaneously has a significant effect on employee job satisfaction.*

**Keywords: Job Performance Evaluation Assessment, Organizational Communication, Employee Job Satisfaction.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi pada saat ini terjadi iklim kompetisi yang tinggi dalam segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Semua perusahaan baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik negara, perusahaan skala kecil, menengah ataupun dalam skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan. Oleh karena itu, sebagai akibat dari persaingan dunia usaha yang semakin ketat ini, maka perusahaan dituntut untuk melakukan pembenahan-pembenahan dalam segala hal secara konsisten. Pembenahan tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya saing, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perubahan perilaku sumber daya manusianya dalam menjalankan berbagai aktivitas (Usmany dan Hamid, 2016). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya.

Kepuasan kerja memiliki suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga, 2001). Memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari pengertian diatas, bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan

kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya (Howell dan Dipboye (1986, dalam Munandar, 2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penilaian prestasi kerja. Rivai (2004) mengatakan penilaian prestasi kerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi itu sebagai bentuk evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk mengukur sejauh mana seseorang sudah melakukan tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan.

Metode penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru menggunakan KPI (*key performance indicators*). Bentuk Penilaian Prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu:

- Menilai secara terbuka dan objektif
- Penilaian berdasarkan Kedisiplinan kerja karyawan
- Kejujuran serta menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu.

Penilaian prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membuat karyawan tersebut merasa puas, karena salah satu yang menjadi kepuasan kerja adalah penilaian prestasi kerjanya. Dengan demikian penilaian prestasi kerja sangat erat kaitannya terhadap kepuasan kerja. Menurut Handoko (2010:192)

bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja, suatu sistem penilaian prestasi kerja harus membantu setiap karyawan untuk mengerti semakin jelas peranannya, mengenali peluang untuk mengambil resiko, mengadakan percobaan-percobaan, mengerti kekuatan dan kelemahan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja sebelumnya telah dibuktikan oleh Gracesy (2014), Gladys (2013), Daniel (2017), dengan hasil penelitian bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi organisasi. Komunikasi diartikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) kemudian menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat, Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2016). Selain itu, komunikasi diwujudkan sebagai bentuk interaksi manusia yang saling berpengaruh mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja, tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal tetapi juga ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi (Cangara, 2002).

Komunikasi organisasi mempunyai hubungan dengan tingkat kepuasan kerja, Schuler dan Jackson (2009) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaruan dengan kepuasan kerja dan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja.

Dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan sudah melakukan

penilaian prestasi kerja dan komunikasi organisasi dengan berbagai bentuk. Namun dari penelitian ditemukan beberapa fakta yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan pada bagian Sekretariat Perusahaan. Hal ini dibuktikan dari absensi karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Absensi Kerja Karyawan Bagian**  
**Sekretariat Perusahaan**  
**pada PT Perkebunan Nusantara V**  
**Pekanbaru**  
**Tahun 2015-2018**

Tahun	Jumlah karyawan	Terlambat Masuk		Absen Tanpa Keterangan	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2015	118	16	13,5%	5	4,2%
2016	115	10	8,6%	7	6,0%
2017	114	18	15,7%	9	7,8%
2018	109	6	7,3%	4	3,6%

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih banyak terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja yaitu masih banyak karyawan yang terlambat masuk dan absen tanpa keterangan. Pada tahun 2017 terjadi peningkatan yang tinggi terhadap jumlah absensi karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 15,7%, sehingga menjadi 9 orang dan jumlah absensi karyawan terlambat masuk sebanyak 7,8% sehingga menjadi 18 orang. Hal ini mengidentifikasi bahwa ada indikasi dengan adanya penurunan kegairahan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari perkembangan jumlah karyawan dari tahun ke tahun, yang mana dalam perkembangannya masih ada karyawan yang keluar dari perusahaan. Berikut ini dapat dilihat juga dari perkembangan jumlah karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

selama 2015-2019, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Perkembangan Jumlah Karyawan**  
**pada PT Perkebunan**  
**Nusantara V Pekanbaru**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	%
1	2015	114	-
2	2016	115	2,14%
3	2017	111	1,18%
4	2018	109	4,18%

*Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2019*

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tingkat perkembangan jumlah karyawan bagian Sekretariat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tahun 2015-2018 terus mengalami penurunan. Dapat dilihat dari 4 tahun terakhir jumlah karyawan semakin berkurang, penurunan terbesar terjadi pada tahun 2018 sebesar 4,18% dengan jumlah karyawan 109 orang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)”**.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis merumuskan masalah dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Sekretariat**

**Perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)”**.

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Komunikasi Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
3. Kepuasan Kerja karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan

bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia maupun Komunikasi Organisasi.

## **b. Manfaat Praktis**

### **1. Manfaat bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai Penilaian Prestasi Kerja dan Komunikasi Organisasi yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2. Manfaat bagi Akademis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang Penilaian Prestasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk peneliti selanjutnya.

## **Konsep Teori**

### **1. Definisi Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja menurut Cascio (1991:73) dalam Suwatno (2011) adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan

dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Menurut Sikula dan Hasibuan (2000:86) penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan karier.

Penilaian prestasi kerja karyawan, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi (Martoyo, 2000). Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam Fahmi (2016) penilaian prestasi kerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi itu sebagai bentuk evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk mengukur sejauh mana seseorang sudah melakukan tugasnya dengan baik.

### **Dimensi Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan bermacam-macam tergantung penetapan perusahaan itu sendiri, tetapi pada umumnya dimensi penilaian prestasi kerja menurut

Soeprihanto (2009:9), antara lain:

- a. Adil
- b. Objektif
- c. Transparan
- d. Konsisten
- e. Sensitif

Menurut Soeprihanto (2009:12) setiap instansi memiliki indikator dalam proses penilaian prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja dilakukan adil tanpa membeda-bedakan usia, suku, daerah, jenis kelamin, dan sebagainya.
2. Penilaian dilakukan dengan hanya menilai prestasi kerja saja tidak menilai unsur subjektif lainnya.
3. Penilaian yang dilakukan seekstra terbuka, semua pihak mengetahui prosedur (tata cara) penilaian prestasi kerja.
4. Penilaian yang dilakukan dapat dipercaya oleh semua pihak
5. Penilaian yang dilakukan harus memiliki tingkat kepekaan terhadap karyawan yang produktif, tingkat kepekaan terhadap karyawan yang tidak produktif.

## **2. Definisi Komunikasi Organisasi**

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Perkataan *communis* tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti *communis* di sini adalah *sama* dalam arti kata *sama makna* yaitu

sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator makna komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkaran. (Wayne & Don, 2006). Komunikasi organisasi terjadi kapanpun sedikit-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan.

### **Bentuk Komunikasi dalam Organisasi**

Robbins & Timothy (2015) mengemukakan bahwa, komunikasi organisasi dibagi menjadi dua yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal.

#### **a. Komunikasi formal**

Adalah saluran komunikasi yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengirimkan pesan yang terkait dengan aktivitas profesional dan para anggota

#### **b. Komunikasi Informal**

Adalah saluran komunikasi yang diciptakan secara spontan dan berkembang sebagai tanggapan atas pilihan-pilihan individu.

### **Dimensi Komunikasi**

Devito (dalam Thoha, 2012) mengenai dimensi efektivitas komunikasi di dalam organisasi dapat dilihat dari :

1. Keterbukaan (*openness*), Empati (*emphaty*)
2. mendukung (*supportiveness*)
3. Sikap positif (*positive*)
4. Kesetaraan (*equality*)

### **3. Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Kartono (2000), kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Robbins (2005) menyatakan kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Pekerjaannya menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

### **Dimensi Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2000) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

#### **a. Moral kerja**

Moral kerja adalah persepsi karyawan terhadap keadaan yang ada dengan kata lain tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan kondisi organisasi maupun lingkungan sekitarnya. Moral dikatakan tinggi apabila kondisi dan keadaan sekitar kerja nampak menyenangkan dan dikatakan rendah apabila kondisi tidak menyenangkan.

#### **b. Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak apabila menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

#### **c. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dalam bekerja.

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengertian dan kerangka pemikiran diatas maka untuk mengetahui operasionalnya penulis telah menetapkan hipotesis. Menurut Sugiyono (2013) perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu :

- H1 : Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
- H2 : Bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
- H3 : Bahwa Penilaian Prestasi Kerja dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

## Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tidak setuju atau setuju mengenai pernyataan atas objek perilaku, objek orang, atau kejadian (Sugiyono, 2012). Setiap pernyataan diberikan kategori jawaban dengan bobot skor:

- a. Sangat setuju (SB) dengan bobot skor 5
- b. Setuju (B) dengan bobot skor 4
- c. Cukup Setuju (CB) dengan bobot skor 3
- d. Tidak Setuju (TB) dengan bobot skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STB) dengan bobot skor 1

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

### Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh jumlah karyawan bagian Sekretaris Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu sebanyak 109 orang.

#### b. Sampel

Dengan menggunakan rumus slovin, Didapat jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 85,56, sehingga apabila dibulatkan menjadi 86 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *random sampling* , yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata

yang ada dalam populasi tersebut Sugiyono (2010).

### **Jenis dan Sumber Data**

- a. **Data Primer**
- b. **Data Sekunder**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. **Observasi**
- b. **Wawancara (*Interview*)**
- c. **Angket (*Questionnaire*)**

### **Metode Analisis Data**

- Analisis Deskriptif
- Analisis Kuantitatif

### **Uji Instrumen Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Sedangkan menurut Simamora (2009) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dianggap Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

#### **b. Uji Realibilitas Data**

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkepentingan dengan konstruk-konstruk pertanyaan

yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya.

Apabila nilai *cronbach alpha* > tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007)

### **Uji Analisis Regresi Linear Data**

- a. **Analisis Regresi Linear Sederhana**
- b. **Analisis Regresi Linear Berganda**

### **Uji Hipotesis Data**

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

- a. **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

#### **b. Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi

secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 27-33 tahun, jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, tingkat pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah S1 (Strata 1), lama bekerja responden paling dominan adalah lebih dari 10 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel.

**Analisis Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

**a. Analisis Regresi Linear Sederhana Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Persamaan regresi sederhana dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,360 + 0,457X$$

Keterangan: Y = Kepuasan Kerja Karyawan, dan X = Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,360. Artinya adalah apabila penilaian prestasi kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja karyawan sebesar 8,360
- Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0,457. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penilaian prestasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,457 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

**b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,311. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 31,1%. Sedangkan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Hasil uji thitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan tabel variabel penilaian prestasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), yakni sebesar 6,158 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung  $df = n-2 = 86-2 = 84$ ,

pada alfa 5%/2 atau 0,05/2 = 1,990 adalah sebesar 1,990

### **Analisis Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

#### **a. Analisis Regresi Linear Sederhana antara Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Persamaan regresi sederhana dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,193 + 0,400X$$

Keterangan: Y = kepuasan kerja karyawan, dan X = Komunikasi Organisasi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 10,193. Artinya adalah apabila Komunikasi Organisasi diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja karyawan sebesar 10,193
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,400. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,400 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

#### **b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Antara Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,542. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan

kerja karyawan adalah sebesar 30,1%. Sedangkan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

#### **c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) antara Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Hasil uji thitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan tabel variabel komunikasi organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), yakni sebesar 6,143 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung  $df = n-2 = 86-2 = 84$ , pada alfa 5%/2 atau 0,05/2 = 1,990 adalah sebesar 1,990.

### **Analisis Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

#### **a. Analisis Regresi Linear Berganda antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan statistik didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,704 + 0,266 X_1 + 0,230 X_2$$

Artinya:

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,704. Artinya adalah apabila penilaian prestasi kerja dan komunikasi organisasi diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja karyawan 6,704
- Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0,266. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penilaian

prestasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,266 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,230. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,230 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

**b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) antara Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y)**

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,359. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 35,9%. Sedangkan sisanya 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) antara Pelaksanaan Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari F hitung adalah 23,266 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n-k-1$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 86-2-1 = 83$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada  $df1 = 2$ , dan  $df2 = 83$  adalah 3,11 hal ini berarti F hitung (23,266) > F tabel (3,11) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara penilaian prestasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan penerapan komunikasi organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian adalah :

1. Penilaian prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dinilai baik, yang mana perusahaan sudah menerapkan prinsip penilaian yang dilihat dari 5 dimensi yaitu adil, objektif, transparan, konsisten, dan sensitif. Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah mampu menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan mampu mencapai hasil yang diharapkan. Dimana secara dimensional, diketahui dimensi Adil memiliki skor tertinggi dan dimensi dengan skor terendah adalah dimensi Objektif.
2. Komunikasi organisasi pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah berjalan dengan efektif dan dinilai baik, dimana proses komunikasi organisasi perusahaan sudah melakukan beberapa bentuk komunikasi. Dilihat dari 5 dimensi

- yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, namun sebagian kecil karyawan merasakan proses komunikasi organisasi belum berjalan efektif. Dapat dilihat dari dimensi empati yang memiliki skor lebih rendah. Ini berarti pimpinan perusahaan kurang memahami perasaan karyawan ketika bekerja dan yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi sikap positif.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dinilai cukup puas, dilihat dari 3 dimensi yaitu dimensi moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru cukup puas. Dimana skor tertinggi adalah dimensi disiplin kerja dan skor dengan skor terendah adalah dimensi prestasi kerja
  4. Dari hasil penelitian Penilaian Prestasi Kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dari hal tersebut menandakan bahwa Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Semakin baik penilaian yang dilakukan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
  5. Dari hasil penelitian Komunikasi organisasi pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dari hal tersebut menandakan bahwa Komunikasi organisasi pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan. Semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka akan semakin efektif dalam melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan kepuasan bagi karyawan.
  6. Dari hasil penelitian Penilaian prestasi Kerja dan Komunikasi organisasi pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dari hal tersebut menandakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja dan Komunikasi Organisasi yang dimiliki perusahaan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik penilaian prestasi kerja dan komunikasi organisasi yang diterapkan perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti akan memberikan beberapa saran bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Dalam penilaian prestasi kerja diharapkan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru lebih meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan seperti manajemen waktu, agar karyawan mampu bekerja cepat dan menghasilkan pekerjaan berkualitas sesuai yang diinginkan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan komunikasi organisasi, diharapkan agar pimpinan perusahaan lebih meningkatkan perhatian dan kepedulian akan kondisi karyawan

- saat bekerja sehingga terjalin hubungan harmonis dalam perusahaan.
3. Perusahaan lebih memperhatikan lagi sikap kepemimpinan dalam bekerja, karena dengan sikap sebagai pemimpin berarti karyawan mampu memberi contoh yang baik pada bawahannya dan membangun reputasi yang baik untuk tingkat jabatan yang lebih baik lagi.
  4. Dengan adanya pengaruh penilaian prestasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk kedepannya lebih meningkatkan penilaian prestasi kerja dan komunikasi organisasi dengan memperhatikan kemampuan karyawan agar sesuai dengan kriteria pelaksanaan. Juga memberi motivasi pada karyawan yang akan membuat karyawan tetap semangat dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan lebih meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE
- Pace & Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Riduwan & Sunarto, 2007. *Pengantar Statistika Untuk penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke 3. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen F & A. Judge Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Robbins, Stephen F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Soeprihanto, Jhon. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thoha, Miftah. 2012 perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Umar, H. 2011. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. 2002. Metode Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Widjaja, H.A.W. 2008. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Jakarta: Bumi Aksara
- Jurnal:
- Daniel. 2017. Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Volume.3. No.2.
- Gladys. 2013. Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
- Gracesy. 2014. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan karyawan bagian umum pada pt. Perkebunan nusantara v (persero) pekanbaru. Jurnal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau .
- Izaz, dkk. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT.Victory International Futures Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis
- Mustika. 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN Tbk KCP Pasar Baru Merangin. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi