

**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI
SUMUT MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

LISA FITRIAWATI

NPM : 1605160229

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Juni 2020, Pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : LISA FITRIAWATI
N P M : 1605160229
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMUT MEDAN
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

(SATRIA MIRSYA AFFANDI NST, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(ASRIZAL EFFENDY NST, S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LISA FITRIAWATI
NPM : 1605160229
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI,
KEPRIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMUT MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing Skripsi


(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


(H. JANURI. SE, M.M, M.Si)



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Lisa Fitriawati
NPM : 1605160229
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15 Jan 2020

Pembuat Pernyataan



Lisa Fitriawati
Lisa Fitriawati

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

JL. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING : ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si
NAMA MAHASISWA : LISA FITRIAWATI
NPM : 1605160229
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI
SUMUT MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
04/05-20	- Rumus-rumus diperbaiki lagi - Abstrak diperbaiki - Penulisan dan ejaan diperbaiki lagi - Uji multikorelasi diperbaiki - Interpretasi hasil uji regresi linier berganda diperbaiki		
10/05-20	- Uji signifikansi harus sesuai dengan uji tingkat kesalahan yaitu 5% - Untuk uji parsial penentuan tabelnya $dk = n - k$ - Untuk uji simultan penentuan t-tabelnya $dk = n - k - 1$ - Kesimpulan dan saran diperbaiki - Masukkan jurnal saya direferensi - Gantikan mendeley untuk daftar pustaka		
21/05-20	- ACC untuk disidangkan		

Medan, Juni 2020

Dosen Pembimbing

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMUT MEDAN

Lisa Fitriawati
Program Studi Manajemen
Email: lisaafw20@gmail.com

Fenomena yang terjadi mengenai masalah komunikasi yang kurang efektif, perbedaan kepribadian karyawan yang cenderung egois dan masih rendahnya motivasi kerja beberapa karyawan untuk memanfaatkan waktu kerjanya sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini karyawan tetap Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Dengan sampel sebanyak 62 orang.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22 *for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Kata Kunci : Komunikasi, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMUT MEDAN

Lisa Fitriawati
Program Studi Manajemen
Email: lisaafw20@gmail.com

Phenomena that occur regarding ineffective communication problems, differences in employee personalities that tend to be selfish and the low work motivation of some employees to take advantage of their work time, causing employee performance is not achieved optimally.

This study aims to analyze the effect of communication, personality and work motivation on employee performance at the TVRI SUMUT Medan Public Broadcasting Institute. The population in this study were permanent employees of the TVRI SUMUT Medan Public Broadcasting Institute. With a sample of 62 people.

In this study using an associative approach. The sampling technique in this study was carried out by simple random sampling technique using the Slovin formula. Data collection techniques in this study were interviews and questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression, classic assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study uses SPSS 22 for windows.

The results of this study indicate that partially there is a positive and significant effect between communication, personality and work motivation on employee performance at the TVRI SUMUT Medan Public Broadcasting Institution. Simultaneously shows that there is a positive and significant influence between communication, personality and work motivation on employee performance at the TVRI SUMUT Medan Public Broadcasting Institution.

Keywords : Communication, Personality, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul : **“Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan”**.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Herlis, S.Pd dan Ibunda Netti Herawati selaku orang tua yang selama ini merawat dan membesarkan penulis dengan kasih sayang yang tiada batas, doa dan semangat tiada hentinya, serta

membantu dan memberikan dukungan materi dan moril kepada penulis mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si, selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si selaku Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman istimewa Chandra Ali Wardana Nasution, S.T yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat yang tiada henti kepada Penulis.
11. Sahabat seperjuangan Aditya Aida Putri, Thasya Maisuri Sikumbang, S. Pd Sriwahyuni Sinaga, A.Md.Keb, Cici Oktavia Safitri Manurung, A.Md.Keb, Izmi Maghfirah, Indah Nuraini, Nurhidayah, Lia Aulia Surmadi, Nadila Dwi Adelia dan semua teman-teman kelas 8 E Manajemen yang telah sama-sama saling mendukung dan menyemangati.
- Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, khususnya rekan-rekan mahasiswa lainnya yang mengikuti perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, July 2020

Penulis

Lisa Fitriawati

1605160229

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teoritis	10
2.1.1. Kinerja	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2. Arti Penting Kinerja	13
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja	17
2.1.2. Komunikasi	19
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi	19
2.1.2.2. Hambatan-Hambatan Komunikasi	21
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi ...	24
2.1.2.4. Indikator-Indikator Komunikasi	27
2.1.3. Kepribadian	28
2.1.3.1. Pengertian Kepribadian	28
2.1.3.2. Tipe Kepribadian	30
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian ..	31
2.1.3.4. Indikator-Indikator Kepribadian	35
2.1.4. Motivasi Kerja	35
2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja	35
2.1.4.2. Teori Motivasi Kerja.....	39
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	43
2.1.4.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja	47
2.2. Kerangka Konseptual	49
2.2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.2.2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.2.4. Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.3. Hipotesis	53

BAB 3	METODE PENELITIAN	54
3.1.	Jenis Penelitian	54
3.2.	Definisi Operasional	54
3.2.1.	Kinerja Karyawan (Y)	55
3.2.2.	Komunikasi (X ₁)	55
3.2.3.	Kepribadian (X ₂)	56
3.2.4.	Motivasi Kerja (X ₃)	57
3.3.	Tempat Dan Waktu Penelitian	57
3.3.1.	Tempat Penelitian	57
3.3.2.	Waktu Penelitian	57
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel	58
3.4.1.	Populasi	58
3.4.2.	Sampel	59
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	61
3.5.1.	Wawancara (<i>Interview</i>)	61
3.5.2.	Kuesioner (Angket).....	61
3.6.	Teknik Analisis Data	68
3.6.1.	Regresi Linier Berganda.....	68
3.6.2.	Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)	71
3.6.3.	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji f).....	72
3.6.4.	Koefisien Determinasi (R-Square)	74
BAB 4	HASIL PENELITIAN	75
4.1.	Deskripsi Data	75
4.1.1.	Identitas Responden	75
4.1.2.	Karakteristik Responden	77
4.2.	Analisis Data	91
4.2.1.	Uji Asumsi Klasik	91
4.2.2.	Pengujian Hipotesis	95
4.2.2.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	95
4.2.2.2.	Uji Secara Parsial (Uji T)	96
4.2.2.3.	Uji Secara Simultan Uji F	100
4.2.2.4.	Uji Determinasi	102
4.3.	Pembahasan	103
4.3.1.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	103
4.3.2.	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja	104
4.3.3.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	105
4.3.4.	Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	106
BAB 5	PENUTUP	109
5.1.	Kesimpulan	109
5.2.	Saran	110
5.3.	Keterbatasan Penelitian	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kinerja	55
Tabel 3.2. Indikator Komunikasi	56
Tabel 3.3. Indikator Kepribadian.....	56
Tabel 3.4. Indikator Motivasi Kerja.....	57
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	58
Tabel 3.6. Populasi Penelitian	59
Tabel 3.7. Pengambilan Sampel pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumut Medan	60
Tabel 3.8. Penilaian Skala <i>Likert's</i>	62
Tabel 3.9. Uji Validitas Komunikasi (X1)	65
Tabel 3.10. Uji Validitas Kepribadian (X2).....	66
Tabel 3.11. Uji Validitas Motivasi Kerja (X3).....	67
Tabel 3.12. Uji Validitas Kinerja (Y)	66
Tabel 3.13. Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)	63
Tabel 3.14. Uji Reliabilitas Kepribadian (X2)	64
Tabel 3.15. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3).....	65
Tabel 3.16. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	66
Tabel 4.1. Identitas Responden (Umur)	75
Tabel 4.2. Identitas Responden (Jenis Kelamin)	76
Tabel 4.3. Identitas Responden (Bidang).....	76
Tabel 4.4. Identitas Responden (Tingkat Pendidikan).....	77
Tabel 4.5. Kriteria Jawaban Responden	77
Tabel 4.6. Pernyataan Variabel Komunikasi (X1)	78
Tabel 4.7. Pernyataan Variabel Kepribadian (X2)	81
Tabel 4.8. Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3)	87
Tabel 4.9. Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	90
Tabel 4.10. Coefficients	93
Tabel 4.11. Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.12. Uji T	96
Tabel 4.13. Anova	101
Tabel 4.14. Model Summary	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
Gambar 2.2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	51
Gambar 2.4. Paradigma Penelitian	53
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	72
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	73
Gambar 4.1. Uji Normalitas	92
Gambar 4.2. Scatterplot	94
Gambar 4.3. Kriteria Pengujian Komunikasi Terhadap Kinerja	98
Gambar 4.4. Kriteria Pengujian Kepribadian Terhadap Kinerja	99
Gambar 4.5. Kriteria Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	100
Gambar 4.6. Kriteria Pengujian Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	102

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Memperhatikan sangat pentingnya peran strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan Sumber Daya Manusia dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Peningkatan kinerja bagi karyawan memiliki arti penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dinyatakan Steers dalam (Fiernaningsih, 2017) yaitu : (1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja; (2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang

merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya; (3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencatatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik.

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitu pula sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. John dan Lay dalam (Wandi et al., 2019) menyatakan bahwa dalam mengelola sebuah organisasi diperlukan adanya suatu tindakan dari pimpinan untuk mengambil kebijakan dalam berkomunikasi dengan pihak luar atau eksternal organisasi. Ini dimaksudkan dalam rangka menjalin adanya hubungan komunikasi yang aktif diantara dua atau lebih organisasi yang melakukan komunikasi. Dan hal ini disadari bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan biasanya memilih karyawan yang memiliki kepribadian yang baik. Hal ini tentunya tidak mudah dilakukan, karena setiap orang diciptakan dengan kepribadian yang berbeda. Perbedaan ini harus dikelola sedemikian rupa agar memiliki kesamaan, yaitu menuju pada kepribadian perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Gordon dalam (Fiernaningsih, 2017) menyatakan bahwa kepribadian sebagai sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasibuan dalam (Halim, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi bagi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Pemberian motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap karyawan memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Karyawan yang

termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Motivasi kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan.

Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya karyawan yang loyal, kreatif dan inovatif serta berorientasi ke depan.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI SUMUT Medan sebagai televisi nasional milik negara dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Sepanjang pengamatan penulis dan keterangan dari beberapa karyawan, fenomena yang terjadi mengenai masalah kinerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan di perusahaan seperti melakukan berbagai tugas yang tidak penting, tetapi menunda tugas yang penting sehingga terkadang tugas tersebut diproses pada waktu yang sudah melewati jam kerja menyebabkan hasil kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.

Mengenai komunikasi di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT yaitu adanya beberapa karyawan yang kurang efektif dalam menyampaikan informasi, sehingga terjadi kesalahpahaman antara sesama karyawan dalam mencerna proses komunikasi menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dan tidak sesuai dengan

prosedur yang seharusnya. Adanya perbedaan karakteristik kepribadian karyawan yang cenderung egois dan merasa pendapatannya selalu benar sehingga tidak bisa menerima pendapat orang lain menyebabkan karyawan kesulitan bila harus bekerjasama dengan karyawan-karyawan tertentu, hal ini dapat mengganggu jalannya pekerjaan. Selain itu masih rendahnya motivasi kerja karyawan untuk memiliki antusias yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja dan rendahnya motivasi kerja beberapa karyawan yang membuat para karyawan mengisi waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan seperti bermain internet dan alat komunikasi sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.

Uraian di atas memperjelas adanya kesenjangan akan harapan peningkatan kinerja karyawan setelah berbagai upaya dilakukan dengan kenyataan bahwa masih terdapat berbagai masalah yang masih terjadi berkaitan dengan kinerja yang masih belum maksimal. Hal ini mendasari penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis permasalahan tersebut dalam tulisan yang berbentuk tulisan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Komunikasi, Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT adalah sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa karyawan yang menunda tugas penting sehingga terkadang tugas tersebut diproses pada waktu yang sudah melewati jam kerja menyebabkan hasil kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal
2. Komunikasi diantara sesama karyawan berjalan kurang baik, mengakibatkan sering terjadi kesalahpahaman antar sesama karyawan sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.
3. Perbedaan karakteristik kepribadian karyawan yang cenderung egois dan merasa pendapatnya selalu benar mengakibatkan tidak bisa menerima pendapat orang lain, hal ini dapat mengganggu jalannya pekerjaan sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.
4. Masih sangat rendahnya motivasi kerja beberapa karyawan yang membuat para karyawan mengisi waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan seperti bermain internet dan alat komunikasi sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari obyek yang diteliti, maka penelitian ini difokuskan pada variabel Komunikasi, Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI SUMUT.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan ?
- b. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan ?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan ?
- d. Apakah komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI TVRI SUMUT.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wacana tambahan dan referensi dalam rangka pengembangan keilmuan khususnya sumber daya manusia.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sekaligus sebagai bahan perbandingan, serta dapat membantu pembaca khususnya mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan judul atau objek yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menuju suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya (Siahaan & Bahri, 2019). Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting (Wahyudi & Tupti, 2019).

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai

dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya Wibowo dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan 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 (Sugeng, 2016). Mangkunegara dalam (Daulay & Manaf, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengembangkan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, pendapat Prawirosentono dalam (Gultom, 2014).

Rivai dalam (Hasibuan & Silvy, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan Hasibuan dalam (Jufrizen, 2016) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hadipranata mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intristik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti sukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan. Sejalan dengan hal tersebut, Vroom mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah (Khaerul, 2010).

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang

dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

2.1.1.2. Arti Penting Kinerja

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan pegawai sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan.

Memahami kinerja sebagai salah satu istilah yang banyak digunakan dalam studi ilmiah manajemen sumber daya manusia, Kaplan dan Norton dalam (Adhan et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil maksimum aktualisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman bahwa pekerjaan apapun yang dicapai merupakan perwujudan aktualisasi dari individu ataupun sekelompok orang yang melakukan kegiatan. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja

yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang dihasilkannya. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja karyawan merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya (Daulay et al., 2019).

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan atau tidak dapat meningkat sama sekali, selain itu kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas (Astuti & Suhendri, 2019).

Wibowo dalam (Utami, 2019) mengatakan manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas
- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual
- 4) Mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah
- 5) Digunakan untuk membangun individu
- 6) Membantu kepemimpinan
- 7) Proses disiplin kerja dan pengembangan tim
- 8) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kerja dan tingkat kompetensi

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong dan Baron dalam (Sehfudin, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor individu

- a) Faktor kepribadian yaitu kepercayaan diri, dimana semakin tinggi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
- b) Faktor motivasi, ketika seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk suatu tujuan tertentu seperti pemberian insentif.
- c) Faktor kemampuan (*skill*) yaitu kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja di perusahaan.
- d) Faktor kepuasan kerja yaitu perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya.
- e) Faktor pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan kerja.

2) Faktor organisasi

- a) Faktor gaya kepemimpinan yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasinya agar mempunyai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan membuang keinginan untuk berpindah.

- b) Faktor tim kerja yaitu kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- c) Faktor komunikasi organisasi yaitu suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.
- d) Faktor teknologi dan fasilitas yaitu dimana perusahaan menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja karyawan dan memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan.
- e) Faktor konteks organisasi yaitu dimana organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi.

Mangkunegara dalam (Nasution & Lesmana, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Mathis, 2011) yang merumuskan bahwa :

a) Faktor kemampuan

Terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor motivasi

Terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Sedangkan Moeheriono dalam (Jufrizen, 2018) mengemukakan kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh (1) harapan mengenai imbalan; (2) dorongan; (3) kemampuan; (4) kebutuhan; (5) persepsi terhadap tugas; (6) imbalan internal; (7) eksternal; (8) persepsi terhadap tingkat imbalan dan (9) kepuasan kerja.

Hasibuan dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam (Elizar & Tanjung, 2018) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Keandalan kerja, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Sikap, pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan dalam (Syafriana, 2017) menyatakan indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut :

1) Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

3) Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6) Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Sedangkan Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam (Salmah, 2013) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur dari beberapa indikator antara lain : (1) kepuasan; (2) efisiensi; (3) produksi; (4) keadaptasian dan (5) kelangsungan hidup.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Robert Bacal dalam (Wandi et al., 2019) menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan.

Senada dengan Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Panjaitan, 2016) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi manusia adalah proses dimana individu dalam hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat membuat dan menggunakan informasi untuk berhubungan satu sama lain dan dengan lingkungan (Brent & Lea, 2013). Katz dan Kahn dalam (Bismala et al., 2017) menyatakan bahwa komunikasi suatu proses tukar menukar informasi dan transmisi dari suatu arti di antara manusia dan semuanya merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses yang terjadi dalam suatu sistem, dimana ada sumber komunikasi yang mempengaruhi penerima untuk tujuan tertentu, dengan memanipulasi signal yang diteruskan melalui suatu jalur komunikasi yang ada di antara sumber dan penerima. Jika diterapkan di tempat kerja komunikasi dapat diartikan aktivitas hubungan timbal balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja (Panjaitan, 2016).

Komunikasi adalah yang utama. Studi mengenai kebutuhan berbagai pekerjaan secara konsisten memperkuat pentingnya kompetensi komunikasi tertentu di tempat kerja sebagai salah satu kunci keberhasilan. Satu studi yang ekstensif di kalangan pengusaha menemukan bahwa terdapat empat belas keterampilan dan sifat, namun dalam (Brent & Lea, 2013) hanya terdapat 4 yang berkaitan dengan komunikasi yang dianggap yang paling penting adalah:

- 1) Mendengarkan, memperhatikan dan menafsirkan pesan verbal dari orang lain.
- 2) Membaca, memahami dan menafsirkan informasi tertulis dalam bentuk dokumen seperti manual, grafik dan jadwal.
- 3) Komunikasi lisan, mengomunikasikan ide dan informasi melalui presentasi verbal.
- 4) Komunikasi melalui tulisan, mengomunikasikan ide dan informasi melalui dokumen seperti surat, manual, laporan dan grafik.

Husaini Husaman dalam (Julita & Arianty, 2018) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat komunikasi ndapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.

- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial.
- 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

2.1.2.2. Hambatan-Hambatan Komunikasi

Komunikasi yang terjadi di antara berbagai pihak tidak selalu dapat berjalan mulus tanpa hambatan. Pada beberapa kasus pesan seringkali gagal disampaikan / dipahami atau bahkan dipahami secara berbeda oleh penerima pesan. Hambatan-hambatan komunikasi ini dalam (Bismala et al., 2017) meliputi :

- 1) Hambatan teknis, yaitu hambatan yang muncul karena keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi. Jenis hambatan teknis dalam komunikasi meliputi :
 - a) Tidak adanya rencana atau prosedur kerja yang jelas.
 - b) Kurangnya informasi atau penjelasan.
 - c) Kurangnya keterampilan membaca.
 - d) Pemilihan media / saluran yang kurang tepat.
- 2) Hambatan semantik

Gangguan semantik menjadi hambatan dalam proses penyampaian pengertian atau idea secara efektif, yang diungkapkan lewat bahasa. Kata-kata membantu proses pertukaran timbal balik arti dan pengertian (komunikator dan komunikan), tetapi seringkali proses penafsirannya keliru.
- 3) Hambatan manusiawi, yang terjadi karena adanya faktor emosi dan prasangka pribadi, persepsi, kecakapan atau ketidakcakapan,

kemampuan atau ketidakmampuan alat-alat panca indera seseorang.

Hambatan yang berasal dari perbedaan individual manusia meliputi :

- a) Perbedaan persepsi, perbedaan umur, perbedaan keadaan emosi, keterampilan mendengarkan, perbedaan status, pencairan informasi dan penyaringan informasi.
- b) Hambatan yang ditimbulkan oleh iklim psikologis dalam organisasi.
- c) Suasana iklim kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku staf efektifitas komunikasi organisasi.

Sedangkan Marhaeni Fajar dalam (Nurdianti, 2014) mengemukakan terdapat beberapa hambatan dalam komunikasi, yaitu :

1) Hambatan dari pengirim pesan

Pesan yang akan disampaikan belum jelas bagi dirinya atau pengirim pesan, hal ini dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional sehingga mempengaruhi motivasi, yaitu mendorong seseorang untuk bertindak sesuai keinginan kebutuhan atau kepentingan.

2) Hambatan dalam penyajian / symbol

Hal ini dapat terjadi karena bahasa yang dipergunakan tidak jelas sehingga mempunyai arti lebih dari satu, symbol yang digunakan antara si pengirim dengan si penerima tidak sama atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit.

3) Hambatan media

Hambatan yang terjadi dalam penggunaan media komunikasi, misalnya gangguan suara radio sehingga tidak dapat mendengarkan pesan dengan jelas.

4) Hambatan dalam bahasa sandi

Hambatan terjadi dalam menafsirkan sandi oleh si penerima

5) Hambatan dari penerima pesan

Kurangnya perhatian pada saat menerima / mendengarkan pesan, sikap prasangka tanggapan yang keliru dan tidak mencari informasi lebih lanjut.

Untuk menjadikan sebuah pesan menjadi pesan yang efektif, buatlah pesan tersebut praktis, faktual, padat, jelas mengenai apa yang diharapkan dan persuasif. Terdapat beberapa karakteristik yang menjadikan sebuah komunikasi efektif dalam (Bovee & Thill, 2007) yaitu :

- 1) Sediakan informasi yang praktis
- 2) Berikan fakta bukan kesan
- 3) Perjelas dan padatkan informasi
- 4) Nyatakan tanggung jawab dengan tepat
- 5) Bujuk orang lain dan tawarkan rekomendasi

Komunikasi yang efektif penting bagi manajer karena tiga alasan dalam (Daulay et al., 2017) sebagai berikut :

- 1) Komunikasi menyediakan saluran umum untuk proses manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.
- 2) Keterampilan komunikasi yang efektif dapat membuat manajer menggunakan berbagai bakat yang tersedia dalam dunia multibudaya dari organisasi.
- 3) Ternyata manajer menghabiskan banyak waktunya untuk berkomunikasi.

Alasan mengapa komunikasi itu penting bagi seseorang dan manajer, berikut ini terdapat beberapa alasan utama tentang pentingnya berkomunikasi :

- 1) Komunikasi mendatangkan efektivitas yang lebih besar.
- 2) Komunikasi menempatkan orang-orang pada tempat yang seharusnya.
- 3) Komunikasi membawa orang-orang untuk terlibat dalam organisasi dan meningkatkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.
- 4) Komunikasi menghasilkan hubungan dan pengertian yang lebih baik antara bawahan, kolega dan orang-orang dalam organisasi dan diluar organisasi.
- 5) Komunikasi menolong orang-orang untuk mengerti perlunya perubahan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Banyak hal yang mempengaruhi komunikasi, komunikasi akan semakin lancar atau sebaliknya menjadi terhambat bahkan dapat menimbulkan beberapa masalah (Ristica, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi tersebut antara lain :

- 1) Latar belakang kebudayaan

Artinya bagaimana seseorang itu menginterpretasikan suatu pesan berdasarkan latar belakang kebudayaannya. Disini akan terbentuk pola-pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, semakin sama latar belakang budaya antar komunikator dengan komunikan maka komunikasi akan semakin efektif.

- 2) Ikatan dengan kelompok atau grup

Artinya cenderung mengidentifikasikan diri dengan kelompok tertentu dan cenderung mengembangkan kesetiaan dan menerima norma

kelompok tersebut. Nilai-nilai yang dianut oleh kelompok akan sangat mempengaruhi cara mengamati pesan.

3) Harapan

Harapan dari orang-orang yang terlibat komunikasi akan berpengaruh pada penerimaan pesan dan pada akhirnya akan menerima sesuatu yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya bila dalam suatu komunikasi tidak sesuai dengan harapan maka biasanya penerima pesan akan apatis, cuek bahkan memutuskan komunikasi.

4) Pendidikan

Pendidikan formal maupun non formal akan mempengaruhi penerimaan pesan. Semakin tinggi pendidikan formal seseorang maka akan semakin kompleks sudut pandangnya dalam menyikapi materi komunikasi. Misalnya seorang lulus SD akan lebih sedikit pengetahuannya ketika membicarakan keluarga berencana, berbeda dengan bidan yang memang mendalami bidang tersebut.

5) Situasi

Tempat atau saat terjadinya komunikasi akan berpengaruh pada usaha untuk menginterpretasikan pesan, ketakutan, kecemasan akan mempengaruhi cara orang menyerap pesan. Situasi bila diakibatkan oleh penyampaian pesan, lingkungan bahkan dari penerima pesan sendiri. Misalnya orang yang menyampaikan pesan tidak ramah, maka dapat menimbulkan ketegangan dan kecemasan, situasi yang penuh ketegangan ini dapat mengganggu penerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

1) Faktor Personal

Faktor personal yang dapat menghambat atau interpretasi pesan akurat diantaranya mencakup faktor emosional (seperti mood, respon terhadap stress, kebiasaan pribadi), faktor sosial (seperti pengalaman sebelumnya, perbedaan budaya, perbedaan bahasa) dan faktor kognitif (seperti kemampuan pemecahan masalah, tingkat pengetahuan, bahasa). Salah satu hal yang penting dan juga dapat mempengaruhi komunikasi adalah persepsi. Persepsi membantu seseorang menentukan makna kata-kata dan isi pesan yang dikomunikasikan. Penting bagi pendengar untuk mengkonfirmasi pendapat mereka yang mereka dengar karena interpretasi pesan bergantung pada persepsi pendengar tentang pesan tersebut.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi komunikasi mencakup faktor fisik (seperti kebisingan latar belakang, kurangnya privasi akomodasi yang tidak nyaman) dan faktor penentu sosial (seperti faktor sosial politik, historis, ekonomi, kehadiran orang lain dan harapan orang lain. Faktor lingkungan memegang kontrol keefektifan dari komunikasi yang meliputi waktu, lokasi, kebisingan, privasi, kenyamanan dan suhu udara.

3) Faktor Hubungan

Faktor hubungan mengacu pada status individu dalam hal kedudukan sosial, kekuatan, tipe hubungan, usia, dll. Komunikasi dipengaruhi oleh

status ini. Sikap juga mempengaruhi interaksi. Ini menentukan bagaimana seseorang merespon ke orang lain, pengalaman masa lalu serta tingkat keterbukaan dan penerimaan.

Faktor lain yang mempengaruhi komunikasi adalah waktu. Studi tentang dampak waktu pada proses komunikasi disebut sebagai chronemics. Seluruh proses komunikasi dipengaruhi oleh waktu (Tutu, 2018).

2.1.2.4. Indikator-Indikator Komunikasi

Muhammad dalam (Sukarja & Machasin, 2015) menyatakan bahwa indikator terkait dengan komunikasi dalam internal organisasi antara lain yaitu:

- 1) Komunikasi kepada bawahan
- 2) Komunikasi kepada atasan
- 3) Komunikasi horizontal

Sedangkan Mangkunegara dalam (Syafriana, 2017) indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

- 1) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

- 2) Intensitas komunikasi

Apabila terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.3. Kepribadian

2.1.3.1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian didefinisikan sebagai total jumlah dari cara-cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Garver dan Michael dalam (Widyasari et al., 2017) mengemukakan bahwa kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah

laku, pikiran dan perasaan seseorang. Kepribadian dapat pula didefinisikan sebagai suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas (Bismala et al., 2017).

Kepribadian mencakup konsep yang didasarkan pada suatu keadaan, proses dan struktur psikologis yang menyebabkan suatu tingkah laku menjadi berarti. Perilaku manusia, baik disadari ataupun tidak disadari didasarkan pada motivasi tertentu yang merupakan kekuatan dinamis dan pengarah perilaku manusia (Widyasari et al., 2007). Senada dengan Feist dan Gregory Feist dalam (Alfian et al., 2018) kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan yang memberikan baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang.

Adapun Pervin dan John dalam (Khaerul, 2010) menyatakan bahwa kepribadian mewakili karakteristik individu yang terdiri atas pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten. Pendapat lain menyatakan bahwa kepribadian itu mempunyai arti yang lebih dari pada hanya sekedar sifat menarik yang tersusun dari semua sifat yang dimilikinya. Sifat tersebut bermacam-macam. Seperti yang berkenaan dengan cara orang berbuat, menggambarkan sikap, berhubungan dengan minat, seras temperamen emosional. Kepribadian adalah hal-hal yang dapat menentukan sikap untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah determinan paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang

berfikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi dan keadaan yang berbeda-beda (Fatmala et al., 2019).

2.1.3.2. Tipe Kepribadian

Holland mengidentifikasi enam tipe karakteristik jenis pekerjaan yang disukai dan cocok untuk berbagai tipe kepribadian sebagai berikut :

- 1) Tipe realistik, dengan karakteristik pemalu, tulus tekun mantap, patuh dan praktis, lebih menyukai kegiatan fisik yang menuntut keterampilan, kekuatan dan koordinasi.
- 2) Tipe menyelidik, dengan karakteristik analitis, orisinil dan ingin tahu, lebih menyukai kegiatan yang melibatkan pemikiran, organisasi dan pemahaman.
- 3) Tipe sosial, dengan karakteristik senang bergaul, ramah kooperatif dan memahami, lebih menyukai jenis kegiatan yang melibatkan bantuan dan pengembangan orang lain.
- 4) Tipe konvensional, dengan karakteristik patuh, efisien, praktis, tidak imajinatif dan tidak luwes, lebih menyukai peraturan, tata tertib dan kegiatan yang tidak kembar arti.
- 5) Tipe pengusaha, dengan karakteristik percaya diri, ambisius, energik dan menguasai, lebih menyukai kegiatan verbal, dimana ada kesempatan untuk mempengaruhi orang dan meraih sukses.
- 6) Tipe artistik, dengan karakteristik imajinatif, tidak tertib, idealis, emosional dan tidak praktis, lebih menyukai kegiatan kembar arti dan tidak sistematis serta memungkinkan ungkapan kreatif.

Beragam tipe kepribadian yang diungkapkan di atas dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk menentukan jenis pekerjaan yang sesuai dengan individu dengan kepribadian tersebut (Bismala et al., 2017). Sedangkan Carl membagi tipe kepribadian manusia berdasarkan reaksi individu terhadap pengalamannya, yang ditunjukkan dalam perilaku. Carl Gustav Jung dalam (Khaerul, 2010) mengemukakan bahwa mengelompokkan sikap manusia menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Kecenderungan *intraversi (extravert)*, yaitu kecenderungan menarik diri dan tenggelam ke dalam pengalaman batinnya sendiri.
- 2) Kecenderungan *extroversi (extrvert)*, yaitu kecenderungan membuka diri dalam kontak dengan orang-orang, peristiwa-peristiwa dan benda-benda sekitar.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Setiap orang mempunyai kepribadian. Hanya saja kepribadian orang yang satu berbeda dengan kepribadian orang yang lain. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang dalam (Fitriyani, 2013) yaitu :

- 1) Warisan biologis (keturunan)

Faktor keturunan berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian. Warisan biologis menyediakan bahan mentah kepribadian dan bahan mentah ini dapat dibentuk dengan berbagai cara. Semua manusia normal dan sehat mempunyai persamaan biologis, seperti mempunyai panca indera, kelenjar seks dan otak. Persamaan biologis ini membantu kita

menjelaskan beberapa persamaan dalam kepribadian dan perilaku seseorang.

2) Lingkungan fisik (geografis)

Perbedaan perilaku kelompok terutama disebabkan oleh perbedaan iklim, topografi (permukaan atau relief bumi) dan sumber alam. Orang yang hidup di daerah pegunungan yang mengembangkan pertanian akan berbeda kepribadiannya dengan orang yang hidup di tepi pantai sebagai nelayan. Demikian pula, orang yang hidup di daerah panas dan miskin cenderung berbeda kepribadiannya dengan orang dari daerah yang subur dan kaya. Contoh ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik mempengaruhi kepribadian dan perilaku seseorang.

3) Kebudayaan

Kebudayaan merupakan keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial, baik berupa gagasan, aktivitas dan hasil dari aktivitas manusia yang digunakan untuk memahami lingkungan dan pengalamannya, serta dijadikan pedoman hidup anggota masyarakat. Kebudayaan berperan dalam membentuk kepribadian seseorang dan masyarakat. Setiap kebudayaan menyediakan seperangkat norma, yang berbeda dari masyarakat satu ke masyarakat lainnya dan mempengaruhi kepribadian anggotanya.

4) Pengalaman kelompok

Masyarakat majemuk memiliki kelompok-kelompok dengan budaya dan standar atau ukuran moral yang berbeda-beda. Standar atau ukuran tersebut digunakan untuk menentukan mana kepribadian yang baik

(sesuai dengan harapan) dan mana yang tidak baik. Kadang kala ukuran penilaian antar kelompok saling berbeda. Ada kalanya seseorang dihadapkan pada model-model perilaku pada saat yang sama bisa dicela, didukung, diakui atau dikutuk oleh kelompok lain. Dari hal tersebut, seseorang harus mau dan mampu untuk memilah-milahnya.

5) Pengalaman unik

Pengalaman unik mengandung pengertian bahwa tidak seorang pun mengalami serangkaian pengalaman yang persis sama satu sama lainnya dan tidak seorang pun mempunyai latar belakang yang sama. Pengalaman unik dapat membentuk kepribadian seseorang.

Robbins dan Judge dalam (Dewi, 2016) menyebutkan kepribadian manusia secara umum ditentukan oleh beberapa faktor berikut :

1) Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir.

2) Lingkungan

Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat kita dibesarkan, pengkondisian awal kita, norma ditengah keluarga, teman dan kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh alami.

3) Situasi

Kepribadian individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Tuntutan beragam situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang.

Terdapat beberapa faktor-faktor lain yang menjadi pendukung dalam pengembangan diri menuju profesionalisme dalam (Fiernaningsih, 2017) antara lain adalah :

- 1) *Honesty* (kejujuran), baik dalam mental (pikiran), waktu, ruang, pendapat, dan lain-lain.
- 2) *Discery* (kerahasiaan), kemampuan menjaga rahasia pribadi atasan, rahasia perusahaan, maupun rekan-rekan yang dipercayakan.
- 3) *Reliability* (kehandalan), mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dalam kondisi dan situasi apapun.
- 4) *Alertness* (kesigapan), selalu dalam keadaan siap melaksanakan tugas apapun yang dipercayakan kepadanya.
- 5) *Sensibility* (penalaran), mempunyai nalar atau akal sehat (*common sense*) yang akan menuntunnya dalam menentukan sikap atau mengambil keputusan.
- 6) *Tactfulness* (tenggang rasa), mempunyai kepekaan untuk menenggang perasaan orang lain sehingga dapat bekerjasama dengan rekan-rekan ataupun relasi.
- 7) *Tidiness* (kerapihan), rapi dalam segala hal baik yang menyangkut sarana fisik maupun perbuatan.
- 8) *Adaptibility* (penyesuaian diri), mampu menyesuaikan diri dengan atasan, lingkungan maupun situasi dan kondisi apapun.
- 9) *Poised* (ketenangan), mampu menahan diri dan tidak mudah panik dalam keadaan darurat sekalipun.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Kepribadian

Dengan merangkum sumber-sumber penting baik dari ilmu sosiologi, ilmu psikologi, ataupun uraian pengalaman pribadi selama ini, terdapat beberapa indikator kepribadian, terlihat dari apa yang selama ini dikualifikasi sebagai karakter unggul seseorang dalam (Gani et al., 2018), sebagai berikut :

- 1) Kesadaran hati nurani
- 2) Pementingan atas hal-hal lahir
- 3) Sensasi negatif seseorang
- 4) Keramahan
- 5) Keterbukaan

Indikator lain yang digunakan untuk mengukur kepribadian adalah : (1) tanggung jawab; (2) ketekunan; (3) disiplin waktu; (4) berfikir positif; (5) cara menghadapi masalah; (6) rasa aman dalam bekerja; (7) kerjasama; (8) bertukar pikiran; (9) saling percaya; (10) sikap tegas; (11) mencari solusi (Sinuhaji, 2014).

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini (Bukhari & Pasaribu, 2019). Kondalkar dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang

mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka lebih mencintai pekerjaannya (Hasibuan & Handayani, 2017).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Harahap & Khair, 2019).

Munandar dalam (Kurnia et al., 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Samsudin dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses

mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung, 2015). Siagian dalam (Astuti & Lesmana, 2018) menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam (Bismala et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi pada seseorang akan mewujudkan pada perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinstik). Hasibuan dalam (Paryogi & Nursidin, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang,

agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Sutrisno dalam (Harahap & Khair, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan George & Jones dalam (Kartika et al., 2010), motivasi kerja dapat 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 dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Berdasarkan beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk motivasi antara lain : motivasi berprestasi / kinerja, motivasi kekuasaan, motivasi sosial, ganjaran / umpan balik dan motivasi pribadi. Tujuan dari motivasi adalah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / instansi tidak

lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan / instansi telah tercapai maka kinerja perusahaan / instansi tersebut baik (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Dalam (Hasibuan, 2007) terdapat 2 (dua) jenis motivasi yaitu motivasi positif (insentif positif) dan motivasi negatif (insentif negatif) berikut penjelasan jenis motivasi tersebut :

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.2. Teori Motivasi

Teori motivasi berisi tentang teori-teori yang umumnya mengaitkan motivasi dengan kebutuhan sehari-hari manusia. Terdapat 5 (lima) teori spesifik yang dirumuskan yaitu :

- 1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Maslow mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang ditentukan dalam urutan pentingnya. Maslow menggambarkannya sebagai piramida

yang terdiri dari lima tingkat. Inti teorinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological*), yang berupa rasa lapar, haus, istirahat dan sex.
- b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2) Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

McClelland memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *need for achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Dimana perumusan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk :

- a) Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit / menantang.
- b) Menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku.
- c) Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi.
- d) Mencapai perfoma puncak untuk diri sendiri.

- e) Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain.
- f) Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

3) Teori Clyton Alderfer (Teori ERG)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG, yang merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain) dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting, yang pertama secara konseptual terdapat persamaan antar teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

- a) Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

4) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg mengembangkan teori teori yang dikenal dengan teori dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong kepada prestasi karyawan yang sifatnya intrinsik yang bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang artinya bersumber dari luar diri, yang turut menentukan prestasi seseorang.

5) Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses ini bertujuan agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan organisasi. Inti dari teori keadilan adalah bahwa pegawai membandingkan antara usaha mereka dan imbalan yang mereka terima dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam situasi kerja yang serupa (Bismala et al., 2017).

Dalam (Hasibuan, 2007) terdapat beberapa asas-asas motivasi yaitu :

- 1) Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prsetasi kerja yang dicapainya.

- 4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
- 6) Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

Edy Sutrisno dalam (Tanjung, 2015) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah :

- 1) Memahami perilaku bawahan
- 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis
- 3) Tingkat kebutuhan sikap orang berbeda
- 4) Mampu menggunakan keahlian
- 5) Pemberian motivasi harus memacu pada orang
- 6) Harus dapat memberi keteladanan

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Business success is inseparable from human behavior as a business owner, certainly one of the factors that can establish the success of this enterprise is human behavior or that is called entrepreneurial behavior, to be able to improve the quality of entrepreneur must have personal determinants such as innovation and motivation (Nasution et al., 2020). Motivation is an impulse of the soul that makes a person moved to perform a productive action, whether or not work-oriented money making. Factors contained in motivation include the elements of generating, directing, keeping, showing intensity, are constant and the purpose (Jufrizen & Pulungan, 2017).

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Jannah dalam (Ningrum & Fajarsari, 2012) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut yaitu faktor ekstern dan faktor intern. Faktor ekstern meliputi : (1) lingkungan kerja; (2) pemimpin dan kepemimpinannya; (3) tuntutan perkembangan organisasi atau tugas; (4) dorongan atau bimbingan atasan. Faktor intern meliputi : (1) pembawaan individu; (2) tingkat pendidikan; (3) pengalaman masa lampau; (4) keinginan atau harapan masa depan.

Motivasi pekerja merupakan mesin penggerak tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Hasibuan dalam (Soekiman & Purbasakti, 2013) hal-hal yang menimbulkan motivasi, meliputi :

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire of possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire of power*, artinya keinginan dan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong agar orang mau bekerja.
- 4) *The desire of recognition*, artinya keinginan dan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang bekerja.

Dengan demikian jelas bahwa setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari setiap hasil pekerjaannya. Namun demikian memotivasi anggota tim di dalam lingkungan pekerjaan bukanlah hal yang mudah, perlu adanya suatu strategi bagi manajer dalam memotivasi anggota timnya. Sebelum menentukan strategi tersebut, penting untuk diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi pekerja.

Herzberg dalam (Gultom, 2014) menyatakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

1) Faktor motivasional

Hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intristik, yang berarti bersumber dari alam diri seseorang yakni :

a) Keberhasilan yang diraih / prestasi

Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya.

b) Pengakuan orang lain

Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan sebuah pencapaian yang terlaksana yang kemudian diakui orang lain yang melihat atau memperhatikan sesuatu yang ingin dicapai tersebut.

c) Kesempatan untuk tumbuh

Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan

keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.

d) Kemajuan dalam karir

Adanya peluang dalam merintis sebuah profesionalisme kerja, dengan tercapainya harapan dalam menjamin karir pekerjaan, membuat dorongan tersendiri untuk mencapainya.

e) Pekerjaan itu sendiri

Selain dorongan karena pencapaiannya, dorongan karena proses itu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.

f) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.

2) Faktor *hygiene* (pemeliharaan)

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang yakni :

a) Status dalam organisasi

Kejelasan dalam status seorang individu dalam organisasi, dalam memiliki status dalam menjadi bagian dari organisasi tersebut, membuat motivasi tersendiri ikut berpartisipasi dalam organisasi.

b) Hubungan dengan atasan

Faktor ini menjadi seseorang individu bersemangat karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

c) Hubungan dengan rekan kerja

Memiliki rekan kerja yang baik menjadikan sebuah motivasi tersendiri karena faktor kerjasama ataupun hubungan dengan rekan kerja yang baik.

d) Sistem administrasi

Sistem administrasi yang mendukung memberikan sebuah alasan orang untuk termotivasi bekerja, karena dia merasa dipermudah dengan seluruh pekerjaan yang tersistem dengan baik.

e) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan menjadi motivasi tersendiri dari luar faktor intristik dikarenakan jaminan dan kepastian dari hasil pelatihan dan pendidikan tersebut menjadi sebuah motivasi yang baik bagi mereka yang melaksanakannya.

f) Sistem imbalan

Sistem imbalan menjadi motivasi yang paling sering diketahui karena pada umumnya orang akan termotivasi bila mendapatkan imbalan yang tinggi.

2.1.4.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Sagir dalam (Bahri & Nisa, 2017) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja karyawan adalah : (1) kinerja; (2) penghargaan; (3)

tantangan; (4) tanggung jawab; (5) pengembangan; (6) keterlibatan; (7) kesempatan. Terdapat beberapa indikator motivasi kerja. Mc Clelland's dalam (Anita et al., 2013) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu : (1) motif; (2) harapan dan (3) insentif. Mangkunegara dalam (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja antara lain : (1) kerja keras; (2) orientasi masa depan; (3) tingkat cita-cita yang tinggi; (4) orientasi tugas / sasaran; (5) usaha untuk maju; (6) ketekunan; (7) rekan kerja yang dipilih oleh para ahli; dan (8) pemanfaatan waktu.

Sedangkan George dan Jones dalam (Julistia, 2015) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator dalam motivasi kerja yaitu :

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

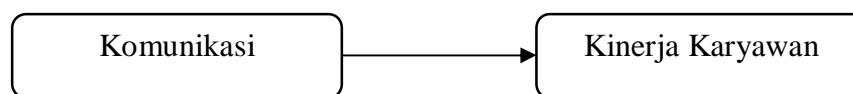
Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi memiliki arti gagasan yang ada pada seseorang. Gagasan itu diolahnya menjadi pesan dan dikirimkan melalui media tertentu kepada orang lain sebagai penerima. Penerima menerima pesan dan sesudah mengerti isi pesan itu kemudian menanggapi dan menyampaikan tanggapannya kepada pengirim pesan. Dengan menerima tanggapan dari si penerima pesan itu, pengirim pesan dapat menilai efektifitas pesan yang dikirimkannya. Berdasarkan tanggapan itu, pengirim dapat mengetahui apakah pesannya dimengerti dan sejauh mana pesannya dimengerti oleh orang yang dikirimi pesan itu (Hardjana, 2003).

Pada penelitian (Hendriani & Hariyandi, 2014) dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif komunikasi para karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Dengan demikian dari teori dan penelitian terdahulu di atas didapatkan hipotesis bahwasanya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.



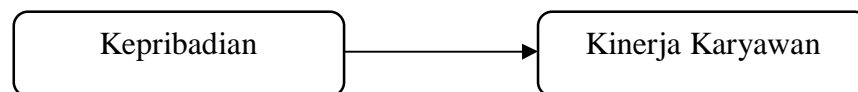
Gambar 2.1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian didefinisikan sebagai total jumlah dari cara-cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kusumanto Setyonegoro dalam (Sunaryo, 2004) menyatakan bahwa kepribadian adalah segala

corak kebiasaan untuk bereaksi dan menyesuaikan terhadap segala rangsang, baik yang datang dari dalam dirinya maupun lingkungannya sehingga corak dan cara kebiasaannya itu merupakan suatu kesatuan fungsional yang khas untuk manusia itu.

Pada penelitian (Fatmala et al., 2019) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematang Siantar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fiernaningsih, 2017) menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Elresas Lamongan.



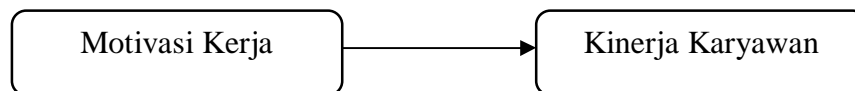
Gambar 2.2. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optima (Gultom, 2014). Sukanto dan Handoko dalam (Daulay et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah apa yang ada pada seseorang yang akan

mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pada penelitian (Alam, 2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. Hasil penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.



Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4. Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Dimana seseorang mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerja lainnya, seorang karyawan harus memiliki karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya dalam kepribadiannya serta dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

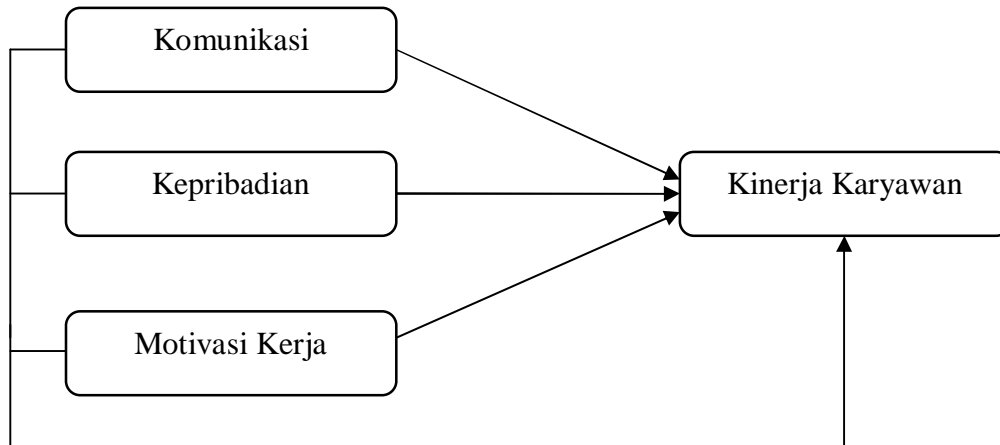
Dalam hal ini komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja karyawan untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat

memperhatikan proses komunikasi antar karyawan sesuai dengan pekerjaan, memiliki kepribadian yang baik dan motivasi kerja yang meningkat agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pada penelitian (Pusung et al., 2018) menyimpulkan bahwa komunikasi dan kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo. Hasil penelitian (Fatmala et al., 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian dan motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematang Siantar. Hasil penelitian (Lawasi & Triatmanto, 2017) menyimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Fatmala et al., 2019) menyimpulkan bahwa kepribadian dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematang Siantar. Hasil penelitian (Alam, 2014) menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Pada penelitian (Hendriani & Hariyandi, 2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan dari uraian penelitian di atas, maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Medan.
2. Ada pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Medan.
3. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Medan.
4. Ada pengaruh Komunikasi, Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *asosiatif*. Analisis *asosiatif* bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi et al., 2015). Sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah mengenai kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja.

3.2. Definisi Operasional

Klinger dalam (Widodo, 2019) menyatakan bahwa definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Spesifikasi tersebut menunjuk pada dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diperoleh melalui studi pustaka sebagai parameter untuk mengukur variabel. Dan bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurundapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapainya

Gordon dalam (Ardiansya, 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dipengaruhi oleh bakat dan minat, sedangkan usaha dipengaruhi motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan serta yang masuk dukungan organisasi adalah mencakup pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan tersedianya peralatan organisasi.

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Keandalan kerja
4.	Sikap

Mangkunegara dalam (Elizar & Tanjung, 2018)

3.2.2. Komunikasi (X₁)

De Vito dalam (Wandi et al., 2019) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau

kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika.

Adapun indikator komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Indikator Komunikasi

No.	Indikator Komunikasi
1.	Kemudahan dalam memperoleh informasi
2.	Intensitas komunikasi
3.	Efektivitas komunikasi
4.	Tingkat pemahaman pesan
5.	Perubahan sikap

Mangkunegara dalam (Syafriana, 2017).

3.2.3. Kepribadian (X₂)

Sule dan Kurniawan dalam (Fatmala et al., 2019) menyatakan bahwa kepribadian merupakan karakteristik psikologis dan perilaku dari individu yang sifatnya relatif permanen yang membedakan satu individu tenaga kerja dengan individu lainnya.

Adapun indikator komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3. Indikator Kepribadian

No.	Indikator Kepribadian
1.	Tanggung jawab
2.	Ketekunan
3.	Disiplin waktu
4.	Berfikir positif
5.	Cara menghadapi masalah
6.	Rasa aman dalam bekerja
7.	Kerjasama
8.	Bertukar pikiran
9.	Saling percaya
10.	Sikap tegas
11.	Mencari solusi

Robbins dalam (Sinuhaji, 2014)

3.2.4. Motivasi Kerja (X₃)

Wexley dan Yukl dalam (Setiawan, 2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Adapun indikator komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4. Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator Motivasi Kerja
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Tingkat cita-cita yang tinggi
4.	Orientasi tugas / sasaran
5.	Usaha untuk maju
6.	Ketekunan
7.	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Mangkunegara dalam (Jufrizen, 2018)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini peneliti menentukan pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI SUMUT yang beralamat di Jalan Putri Hijau No. 8 Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2019 s/d Mei 2020.

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan / Minggu																							
		Des 2019				Jan 2020				Feb 2020				Mar 2020				Apr 2020				Mei 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra riset	■	■	■	■																				
2.	Pengajuan Judul				■	■	■	■	■																
3.	Penulisan Proposal								■	■	■	■	■												
4.	Bimbingan Proposal												■	■	■	■	■								
5.	Seminar Proposal																■	■	■	■	■				
6.	Pengumpulan Data																				■	■	■	■	■
7.	Penulisan Skripsi																								■
8.	Bimbingan Skripsi																								■
9.	Sidang Meja Hijau																								■

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan sebanyak 161 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.6. Populasi Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Populasi
1.	Sumber Daya Manusia (SDM)	18
2.	Program	31
3.	Akutansi	11
4.	Berita	30
5.	Teknik	22
6.	Transmisi	33
7.	PBPNS	16
Jumlah Keseluruhan		161

Sumber : Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumut Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam (Sugiyono, 2016) sebagai berikut ini :

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%.

$$n = \frac{161}{1 + (161 \cdot 10\%^2)}$$

$$n = \frac{161}{1 + 161(0,01)}$$

$$n = \frac{N}{1 + 1,61}$$

$$n = \frac{161}{2,61}$$

$$n = 61,68$$

Dibulatkan menjadi 62 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang yang diambil dari karyawan tetap pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM), Program, Akutansi, Berita, Teknik, Transmisi dan PBPNS di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Tabel 3.7. Pengambilan Sampel pada LPP TVRI Medan

Bidang	Populasi	Rumus	Sampel
Sumber Daya Manusia	18	$\frac{18}{161} \times 62$	7
Program	31	$\frac{31}{161} \times 62$	12
Akutansi	11	$\frac{11}{161} \times 62$	4
Berita	30	$\frac{30}{161} \times 62$	12
Teknik	22	$\frac{22}{161} \times 62$	8
Transmisi	33	$\frac{33}{161} \times 62$	13
PBPNS	16	$\frac{16}{161} \times 62$	6
Jumlah Keseluruhan	161		62

Dari tabel di atas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 7 orang, bidang Program sebanyak 12 orang, bidang Akutansi 4 orang, bidang Berita sebanyak 12 orang, bidang Teknik sebanyak 8 orang, bidang Transmisi sebanyak 13 orang dan PBPNS sebanyak 6 orang. Dengan jumlah keseluruhan menjadi 62 sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1. Wawancara (*Interview*)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu salah satu karyawan Bidang Sumber Daya Manusia untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam hal ini wawancara dilakukan pada waktu melakukan observasi awal penelitian.

3.5.2. Kuesioner (*Angket*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Di dalam penelitian ini penilaian angket yang digunakan dilakukan penilaian dengan metode skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel 3.8. Penilaian Skala *Likert's*

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan setiap variabel yang diteliti. Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian terhadap setiap data pertanyaan yang terdapat pada angket, dimana uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian atau untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moments* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x - (\sum x)^2\} \{n \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

- r_{xy} = Item instrument variabel dengan totalnya
- x = Jumlah butir pertanyaan
- y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria uji :

- a) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$ maka butir instrument tersebut valid.
- b) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel 3.9. Uji Validitas Komunikasi (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,432	0,252	0,000 < 0,05	Valid
2	0,534	0,252	0,000 < 0,05	Valid
3	0,458	0,252	0,000 < 0,05	Valid
4	0,440	0,252	0,000 < 0,05	Valid
5	0,420	0,252	0,001 < 0,05	Valid
6	0,343	0,252	0,004 < 0,05	Valid
7	0,327	0,252	0,000 < 0,05	Valid
8	0,642	0,252	0,000 < 0,05	Valid
9	0,464	0,252	0,000 < 0,05	Valid
10	0,521	0,252	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid

Tabel 3.10. Uji Validitas Kepribadian (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,641	0,252	0,000 < 0,05	Valid
2	0,630	0,252	0,000 < 0,05	Valid
3	0,452	0,252	0,000 < 0,05	Valid
4	0,565	0,252	0,000 < 0,05	Valid
5	0,430	0,252	0,001 < 0,05	Valid
6	0,576	0,252	0,000 < 0,05	Valid
7	0,354	0,252	0,005 < 0,05	Valid
8	0,477	0,252	0,000 < 0,05	Valid
9	0,551	0,252	0,000 < 0,05	Valid
10	0,366	0,252	0,000 < 0,05	Valid
11	0,493	0,252	0,000 < 0,05	Valid
12	0,570	0,252	0,000 < 0,05	Valid
13	0,426	0,252	0,001 < 0,05	Valid
14	0,473	0,252	0,000 < 0,05	Valid
15	0,437	0,252	0,000 < 0,05	Valid
16	0,363	0,252	0,004 < 0,05	Valid
17	0,417	0,252	0,001 < 0,05	Valid
18	0,654	0,252	0,000 < 0,05	Valid
19	0,589	0,252	0,000 < 0,05	Valid
20	0,452	0,252	0,000 < 0,05	Valid
21	0,559	0,252	0,000 < 0,05	Valid
22	0,497	0,252	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.11. Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,389	0,252	0,000 < 0,05	Valid
2	0,524	0,252	0,000 < 0,05	Valid
3	0,434	0,252	0,000 < 0,05	Valid
4	0,369	0,252	0,003 < 0,05	Valid
5	0,377	0,252	0,000 < 0,05	Valid
6	0,619	0,252	0,000 < 0,05	Valid
7	0,646	0,252	0,005 < 0,05	Valid
8	0,520	0,252	0,000 < 0,05	Valid
9	0,667	0,252	0,000 < 0,05	Valid
10	0,495	0,252	0,000 < 0,05	Valid
11	0,588	0,252	0,000 < 0,05	Valid
12	0,751	0,252	0,000 < 0,05	Valid
13	0,722	0,252	0,000 < 0,05	Valid
14	0,632	0,252	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.12. Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,518	0,252	0,000 < 0,05	Valid
2	0,398	0,252	0,001 < 0,05	Valid
3	0,476	0,252	0,000 < 0,05	Valid
4	0,487	0,252	0,000 < 0,05	Valid
5	0,436	0,252	0,000 < 0,05	Valid
6	0,427	0,252	0,001 < 0,05	Valid
7	0,380	0,252	0,002 < 0,05	Valid
8	0,450	0,252	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data penelitian diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui sejauh mana tingkat suatu alat ukur dapat ,menghasilkan data yang reliable maupun kehandalan dari masing-masing variabel penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir
- $\sigma 1^2$ = Varian total

Dengan kriteria uji :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cranbach alpa* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cranbach alpha* $< 0,60$ maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya).

Tabel 3.13. Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.633	11

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,633 > 0,60$, maka kesimpulan instrument yang diuji adalah reliable.

Tabel 3.14. Uji Reliabilitas Kepribadian (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	23

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,728 > 0,60$, maka kesimpulan instrument yang diuji adalah reliable.

Tabel 3.15. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	15

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,676 > 0,60$, maka kesimpulan instrument yang diuji adalah reliable.

Tabel 3.16. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	9

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,611 > 0,60$, maka kesimpulan instrument yang diuji adalah reliable.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu teknik atau cara menganalisis data penelitian. Statistik yang digunakan disini adalah hanya statistik yang benar-benar mampu untuk menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Dalam hal ini menentukan pengaruh antara variabel bebas (X1 / Komunikasi) terhadap variabel terikat (Y / Kinerja Karyawan), variabel bebas (X2 / Kepribadian) terhadap variabel terikat (Y / Kinerja Karyawan), dan variabel bebas (X3 / Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Y / Kinerja Karyawan). Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)
 a = Harga Y bila $X_1 X_2 X_3 = 0$ (hasil konstan)
 b = Angka arah koefisien regresi
 X_1 = Komunikasi
 X_2 = Kepribadian
 X_3 = Motivasi Kerja

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, kolerasi, varian indikator-indikator dari variabel, maka dilakukan uji asumsi klasik dengan beberapa tahapan :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$).
- 2) Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat kolerasi antara variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen.

Pengujian multikoleniaritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien kolerasi antar variabel bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoleniaritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas berkurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikoleniaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedasitas dan jika model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3.6.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara parsial / individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2, X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji “t” yaitu :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

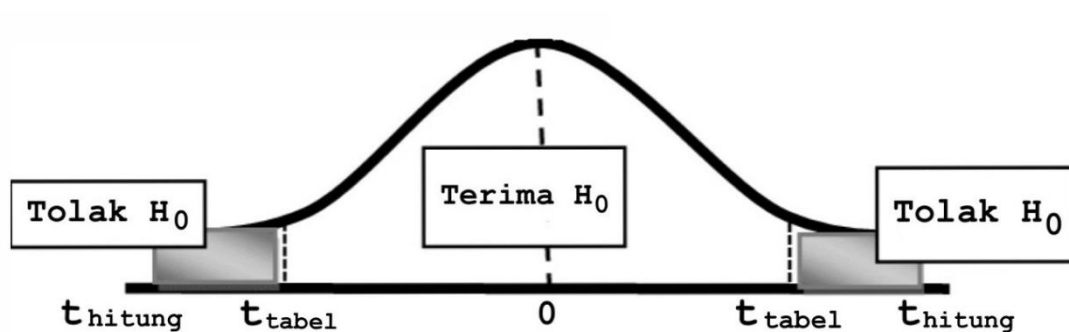
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kurva pengujian hipotesis :



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

3.6.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan (uji f) ini dilakukan untuk mengetahui signifikan seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji "f" yaitu :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

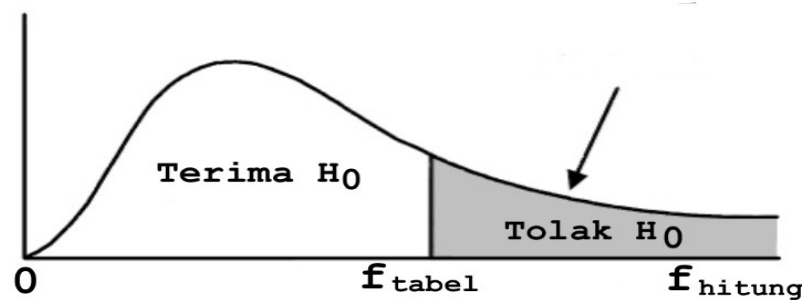
- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : p = 0$, (artinya tidak ada pengaruh antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : p \neq 0$, (artinya ada pengaruh antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

Kurva pengujian hipotesis :



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi
R = R square
100 = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Peneliti telah menyebarkan kuesioner kepada 62 karyawan, sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*, dimana semua karyawan diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuesioner penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, bidang dan tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut :

4.1.1. Identitas Responden

a. Umur

Tabel 4.1. Umur

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-30 Tahun	22	35,4	35,4	35,4
31-40 Tahun	12	19,4	19,4	54,8
41-50 Tahun	13	21	21	75,8
Diatas 50 Tahun	15	24,2	24,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase umur dari responden para karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan yang mayoritasnya berumur 20-30 tahun sebanyak 22 orang (35,4%), yang berumur 31-40 tahun sebanyak 12 orang (19,4%) kemudian yang berumur 41-50 tahun

sebanyak 13 orang (21%) dan yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 15 orang (24,2%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Pria	45	72,6	72,6	72,6
Wanita	17	27,4	27,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas dapat kita lihat persentase jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari pria sebanyak 45 orang (72,6%) dan wanita sebanyak 17 orang (27,4%).

c. Bidang

Tabel 4.3. Bidang

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SDM	7	11,3	11,3	11,3
Program	12	19,3	19,3	30,6
Akuntansi	4	6,5	6,5	37,1
Berita	12	19,3	19,3	56,4
Teknik	8	12,9	12,9	69,3
Transmisi	13	21	21	90,3
PBPNS	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Pada tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk bidang SDM sebanyak 7 orang (11,3%), bidang program sebanyak 12 orang (19,3%), bidang akuntansi sebanyak 4 orang (6,5%), bidang berita sebanyak 12 orang (19,3%), bidang teknik sebanyak 8 orang (12,9%), bidang transmisi sebanyak 13 orang (21%) dan bidang PBPNS sebanyak 6 orang (9,7%).

d. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SMA	20	32,2	32,2	32,2
S1	37	59,7	59,7	91,9
S2	5	8,1	8,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas dapat kita lihat persentase dari tingkat pendidikan responden pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan, dimana lulusan SMA sebanyak 20 orang (32,2%), lulusan S1 sebanyak 37 orang (59,7%), dan lulusan S2 sebanyak 5 orang (8,1%).

4.1.2. Karakteristik Responden

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

a. Analisis Persetanse Jawaban Responden

Tabel 4.5. Kriteria Jawaban Responden

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

Tabel 4.6. Pernyataan Variabel Komunikasi (X₁)

No.	STS		TS		KS		S		SS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	-	-	1	1,6	4	6,4	52	83,9	5	8,1
2.	-	-	2	3,2	7	11,3	45	72,6	8	12,9
3.	-	-	-	-	13	21	39	62,9	10	16,1
4.	-	-	1	1,6	14	22,6	37	59,7	10	16,1
5.	3	4,8	3	4,8	8	12,9	43	69,4	5	8,1
6.	-	-	12	19,3	24	38,7	21	33,9	5	8,1
7.	-	-	2	3,2	3	4,8	53	85,5	4	6,4
8.	-	-	3	4,8	20	32,3	35	56,5	4	6,4
9.	2	3,2	3	4,8	15	24,2	36	58,1	6	9,7
10.	-	-	2	3,2	5	8,1	45	72,6	10	16,1

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan kepada karyawan, terdapat 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju lalu 4 orang (6,4%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 52 orang (83,9%) menjawab setuju dan 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan rekan kerja selalu memberikan informasi mengenai pekerjaan, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab tidak setuju lalu 7 orang (11,3%) kurang setuju kemudian sebanyak 45 orang (72,6%) menjawab setuju dan 8 orang (12,9%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan rekan kerja, terdapat 13 orang (21%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 39 orang (62,9%) setuju dan 10 orang (16,1%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pernyataan proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, terdapat 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju lalu 14 orang (22,6%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 37 orang (59,7%) menjawab setuju dan 10 orang (16,1%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan sesama karyawan berdiskusi tentang keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan karyawan, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju lalu 3 orang (4,8%) menjawab tidak setuju kemudian 8 orang (12,9%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 43 orang (69,4%) menjawab setuju dan 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan saya selalu menceritakan masalah pekerjaan dengan pimpinan, terdapat 12 orang (19,3%) menjawab tidak setuju lalu sebanyak 24 orang (38,7%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 21 orang (33,9%) menjawab setuju dan 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan saya dapat memahami dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan atau rekan kerja, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab tidak setuju lalu 3 orang (4,8%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 53 orang (85,5%) menjawab setuju dan 4 orang (6,4%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan saya menanggapi setiap ide / gagasan dari pimpinan maupun rekan kerja, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab tidak setuju lalu sebanyak 20 orang (32,3%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak

35 orang (56,5%) menjawab setuju dan 4 orang (6,4%) menjawab sangat setuju.

9. Pada pernyataan proses komunikasi yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju lalu 3 orang (4,8%) menjawab tidak setuju kemudian 15 orang (24,2%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 36 orang (58,1%) menjawab setuju dan 6 orang (9,7%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar rekan kerja dan pimpinan, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab tidak setuju lalu 5 orang (8,1%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 45 orang (72,6%) menjawab setuju dan 10 orang (16,1%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.7. Pernyataan Variabel Kepribadian (X₂)

No.	STS		TS		KS		S		SS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	5	8,1	3	4,8	5	8,1	36	58	13	21
2.	7	11,3	6	9,7	17	27,4	22	35,5	10	16,1
3.	2	3,2	5	8,1	3	4,8	33	53,2	19	30,6
4.	3	4,8	7	11,3	8	12,9	39	62,9	5	8,1
5.	5	8,1	2	3,2	13	21	39	62,9	3	4,8
6.	4	6,5	6	9,7	11	17,7	38	61,3	3	4,8
7.	1	1,6	4	6,5	6	9,7	43	69,3	8	12,9
8.	2	3,2	8	12,9	9	14,5	37	59,7	6	9,7
9.	4	6,5	4	6,5	6	9,7	36	58	12	19,3
10.	3	4,8	8	12,9	18	29	27	43,5	6	9,7
11.	2	3,2	9	14,5	7	11,3	39	62,9	5	8,1
12.	3	4,8	6	9,7	29	46,8	20	32,2	4	6,5
13.	3	4,8	11	17,7	4	6,5	38	61,3	6	9,7
14.	3	4,8	5	8,1	9	14,5	36	58,1	9	14,5
15.	3	4,8	11	17,7	24	38,7	20	32,2	4	6,5
16.	2	3,2	12	19,3	11	17,7	34	54,8	3	4,8
17.	4	6,5	6	9,7	11	17,7	40	64,5	1	1,6
18.	2	3,2	7	11,3	9	14,5	39	62,9	5	8,1
19.	1	1,6	5	8,1	17	27,4	28	45,2	11	17,7
20.	3	4,8	9	14,5	13	21	34	54,8	3	4,8
21.	7	11,3	9	14,5	10	16,1	36	58	-	-
22.	3	4,8	8	12,9	12	19,3	37	59,7	2	3,2

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, terdapat 5 orang (8,1%) menjawab sangat tidak setuju lalu 3 orang (4,8%) menjawab tidak setuju kemudian 5 orang (8,1%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 36 orang (58%) menjawab setuju dan 13 orang (21%) menjawab sangat setuju.

2. Pada pernyataan saya selalu bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan kerja tim, terdapat 7 orang (11,3%) menjawab sangat tidak setuju lalu 6 orang (9,7%) menjawab tidak setuju kemudian 17 orang (27,4%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 22 orang (35,5%) menjawab setuju dan 10 orang (16,1%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan saya berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang saya lakukan, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju lalu 5 orang (8,1%) menjawab tidak setuju kemudian 3 orang (4,8%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 33 orang (53,2%) menjawab setuju dan 19 orang (30,6%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun pimpinan tidak berada di perusahaan, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju lalu 7 orang (11,3%) menjawab kurang setuju kemudian 8 orang (12,9%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 39 orang (62,9%) menjawab setuju dan 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, terdapat 5 orang (8,1%) menjawab sangat tidak setuju lalu 2 orang (3,2%) menjawab tidak setuju kemudian 13 orang (21%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 39 orang (62,9%) menjawab setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di perusahaan, terdapat 4 orang (6,5%) menjawab sangat tidak setuju lalu 6 orang (9,7%) menjawab tidak setuju kemudian 11

orang (17,7%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 38 orang (61,3%) menjawab setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju.

7. Pada pernyataan saya selalu berfikir positif terhadap kebijakan yang diberikan pimpinan, terdapat 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju lalu 4 orang (6,5%) menjawab tidak setuju kemudian 6 orang (9,7%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 43 orang (69,3%) menjawab setuju dan 8 orang (12,9%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan dalam melaksanakan suatu kegiatan saya mendahulukan untuk selalu berfikir positif, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju lalu 8 orang (12,9%) menjawab tidak setuju kemudian 9 orang (14,5%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 37 orang (59,7%) menjawab setuju dan 6 orang (9,7%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan saya selalu berfikir dengan matang sebelum bertindak dalam menyelesaikan masalah, terdapat 4 orang (6,5%) menjawab sangat tidak setuju lalu 4 orang (6,5%) menjawab tidak setuju kemudian 6 orang (9,7%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 36 orang (58%) menjawab setuju dan 12 orang (19,3%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan saya berusaha tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis dan tidak menyenangkan, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju lalu 8 orang (12,9%) menjawab tidak setuju kemudian 18 orang (29%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 27 orang (43,5%) menjawab setuju dan 6 orang (9,7%) menjawab sangat setuju.

11. Pada pernyataan Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju lalu 9 orang (14,5%) menjawab tidak setuju kemudian 7 orang (11,3%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 39 orang (62,9%) menjawab setuju dan 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju.
12. Pada pernyataan Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju lalu 6 orang (9,7%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 29 orang (46,8%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 20 orang (32,2%) menjawab setuju dan 4 orang (6,5%) menjawab sangat setuju.
13. Pada pernyataan Saya selalu bersedia untuk bekerjasama dengan sesama karyawan perusahaan, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju lalu 11 orang (17,7%) menjawab tidak setuju kemudian 4 orang (6,5%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 38 orang (61,3%) menjawab setuju dan 6 orang (9,7%) menjawab sangat setuju.
14. Pada pernyataan Kerjasama tim yang baik dapat memudahkan saya dalam menyelesaikan masalah, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju lalu 5 orang (8,1%) menjawab tidak setuju kemudian 9 orang (14,5%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 36 orang (58,1%) menjawab setuju dan 9 orang (14,5%) menjawab sangat setuju.
15. Pada pernyataan Saya dapat menerima kritik, saran dan pendapat dari rekan kerja, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju lalu 11 orang (17,7%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 24 orang

(38,7%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 20 orang (32,2%) menjawab setuju dan 4 orang (6,5%) menjawab sangat setuju.

16. Pada pernyataan Saya selalu mencari hal-hal yang dapat disetujui bersama ketika berhadapan dengan rekan kerja yang berbeda sudut pandang, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju lalu 12 orang (19,3%) menjawab tidak setuju kemudian 11 orang (17,7%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 34 orang (54,8%) menjawab setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju.
17. Pada pernyataan Sesama karyawan terlihat saling menaruh kepercayaan yang tinggi, terdapat 4 orang (6,5%) menjawab sangat tidak setuju lalu 6 orang (9,7%) menjawab tidak setuju kemudian 11 orang (17,7%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 40 orang (64,5%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat setuju.
18. Pada pernyataan Saya selalu bersikap hangat dan membina rasa saling percaya kepada rekan kerja, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju lalu 7 orang (11,3%) menjawab tidak setuju kemudian 9 orang (14,5%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 39 orang (62,9%) menjawab setuju dan 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju.
19. Pada pernyataan Saya selalu berpegang teguh pada prinsip, terdapat 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju lalu 5 orang (8,1%) menjawab tidak setuju kemudian 17 orang (27,4%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 28 orang (45,2%) menjawab setuju dan 11 orang (17,7%) menjawab sangat setuju.

20. Pada pernyataan Saya berani mengambil resiko dalam menghadapi pekerjaan yang menantang, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab tidak setuju lalu 5 orang (8,1%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 34 orang (54,8%) menjawab setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju.
21. Pada pernyataan Saya selalu mengevaluasi alternatif pemecahan masalah berdasarkan efek jangka panjang dan jangka pendek, terdapat 7 orang (11,3%) menjawab sangat tidak setuju lalu 9 orang (14,5%) menjawab tidak setuju kemudian 10 orang (16,1%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 36 orang (58,%) menjawab setuju.
22. Pada pernyataan Saya berusaha memecahkan masalah dengan cara membagi menjadi beberapa bagian kecil dan menganalisa setiap bagian tersebut secara terpisah, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju lalu 8 orang (12,9%) menjawab tidak setuju kemudian 12 orang (19,3%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 37 orang (59,7%) menjawab setuju dan 2 orang (3,2%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.8. Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No.	STS		TS		KS		S		SS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	-	-	1	1,6	13	21	48	77,4	-	-
2.	-	-	5	8,1	15	24,2	42	67,7	-	-
3.	-	-	7	11,3	18	29	37	59,7	-	-
4.	-	-	8	13	20	32,2	33	53,2	1	1,6
5.	-	-	5	8,1	22	35,5	34	54,8	1	1,6
6.	-	-	9	14,5	27	43,5	26	41,9	-	-
7.	-	-	8	13	22	35,5	32	51,6	-	-
8.	-	-	7	11,3	22	35,5	33	53,2	-	-
9.	-	-	9	14,5	27	43,5	25	40,3	1	1,6
10.	1	1,6	7	11,3	25	40,3	28	45,2	1	1,6
11.	7	11,3	18	29	19	30,6	18	29	-	-
12.	5	8,1	19	30,6	18	29	20	32,2	-	-
13.	5	8,1	20	32,2	19	30,6	18	29	-	-
14.	5	8,1	29	46,8	20	32,2	8	13	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Dari pernyataan Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini, terdapat 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju lalu 13 orang (21%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 48 orang (77,4%) menjawab setuju.
2. Dari pernyataan Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan, terdapat 5 orang (8,1%) menjawab tidak setuju lalu 15 orang (24,2%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 42 orang (67,7%) menjawab setuju.
3. Dari pernyataan Saya berpandangan bahwasanya aktivitas (pekerjaan) yang sekarang dilakukan berguna untuk kemudian hari, terdapat 7 orang (11,3%) menjawab tidak setuju lalu 18 orang (29%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 37 orang (59,7%) menjawab setuju.

4. Dari pernyataan Saya memiliki tekad yang tinggi untuk hasil kerja yang baik di masa yang akan datang, terdapat 8 orang (13%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 33 orang (53,2%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat setuju.
5. Dari pernyataan Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, terdapat 5 orang (8,1%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 34 orang (54,8%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat setuju.
6. Dari pernyataan Saya bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan ini, terdapat 9 orang (14,5%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 27 orang (43,5%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 26 orang (41,9%) menjawab setuju.
7. Dari pernyataan Dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan, terdapat 8 orang (13%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 22 orang (35,5%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 32 orang (51,6%) menjawab setuju.
8. Dari pernyataan Saya selalu memahami dengan baik ruang lingkup dan sasaran dari pekerjaan yang dilakukan, terdapat 7 orang (11,3%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 22 orang (35,5%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 33 orang (53,2%) menjawab setuju.
9. Dari pernyataan Saya selalu melakukan evaluasi diri setelah melakukan sesuatu, terdapat 9 orang (14,5%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 27

orang (43,5%) menjawab kurang setuju kemudian sebanyak 25 orang (40,3%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat setuju.

10. Dari pernyataan Saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil, terdapat 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju lalu 7 orang (11,3%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 25 orang (40,3%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 28 orang (45,2%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat setuju.
11. Dari pernyataan Saya memiliki keterampilan dan kecerdasan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, terdapat 7 orang (11,3%) menjawab sangat tidak setuju lalu 18 orang (29%) menjawab tidak setuju kemudian 19 orang (30,6%) menjawab kurang setuju dan 18 orang (30,6%) menjawab setuju.
12. Dari pernyataan Saya mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh, terdapat 5 orang (8,1%) menjawab sangat tidak setuju lalu 19 orang (30,6%) menjawab tidak setuju kemudian 18 orang (29%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 20 orang (32,2%) menjawab setuju.
13. Dari pernyataan Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas, terdapat 5 orang (8,1%) menjawab sangat tidak setuju lalu sebanyak 20 orang (32,2%) menjawab tidak setuju kemudian 19 orang (30,6%) menjawab kurang setuju dan 18 orang (29%) menjawab setuju.
14. Dari pernyataan Sesama karyawan saling mendorong dan motivasi tim kerja untuk selalu berprestasi, terdapat 5 orang (8,1%) menjawab sangat

tidak setuju lalu 29 orang (46,8%) menjawab tidak setuju kemudian sebanyak 20 orang (32,2%) menjawab kurang setuju dan 8 orang (13%) menjawab setuju.

Tabel 4.9. Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No.	STS		TS		KS		S		SS	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	-	-	-	-	-	-	21	33,9	41	66,1
2.	-	-	-	-	2	3,2	17	27,4	43	69,4
3.	-	-	-	-	1	1,6	21	33,9	40	64,5
4.	-	-	-	-	-	-	26	41,9	36	58,1
5.	-	-	-	-	3	4,8	17	27,4	42	67,7
6.	-	-	-	-	-	-	18	29	44	71
7.	-	-	-	-	-	-	17	27,4	45	72,6
8.	-	-	-	-	-	-	18	29	44	71

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Dari pernyataan Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat saya capai dengan baik, terdapat 21 orang (33,9%) menjawab setuju dan sebanyak 41 orang (66,1%) menjawab sangat setuju.
2. Dari pernyataan Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, terdapat 2 orang (3,2%) menjawab kurang setuju lalu 17 orang (27,4%) menjawab setuju dan sebanyak 43 orang (69,4%) menjawab sangat setuju.
3. Dari pernyataan Saya sapat menghasilkan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, terdapat 1 orang (1,6%) menjawab kurang setuju lalu sebanyak 21 orang (33,9%) menjawab setuju dan sebanyak 40 orang (62,9%) menjawab sangat setuju.

4. Dari pernyataan Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, terdapat 26 orang (41,9%) menjawab setuju dan sebanyak 36 orang (58,1%) menjawab sangat setuju.
5. Dari pernyataan Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan, terdapat 3 orang (4,8%) menjawab kurang setuju lalu 17 orang (27,4%) menjawab setuju dan sebanyak 42 orang (67,7%) menjawab sangat setuju.
6. Dari pernyataan Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, terdapat 18 orang (29%) menjawab setuju dan sebanyak 44 orang (71%) menjawab sangat setuju.
7. Dari pernyataan Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan, terdapat 17 orang (27,4%) menjawab setuju dan sebanyak 45 orang (72,6%) menjawab sangat setuju.
8. Dari pernyataan Saya memiliki sikap toleransi terhadap sikap dan pendapat dari rekan kerja, terdapat 18 orang (29%) menjawab setuju dan sebanyak 44 orang (71%) menjawab sangat setuju.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Terdapat beberapa

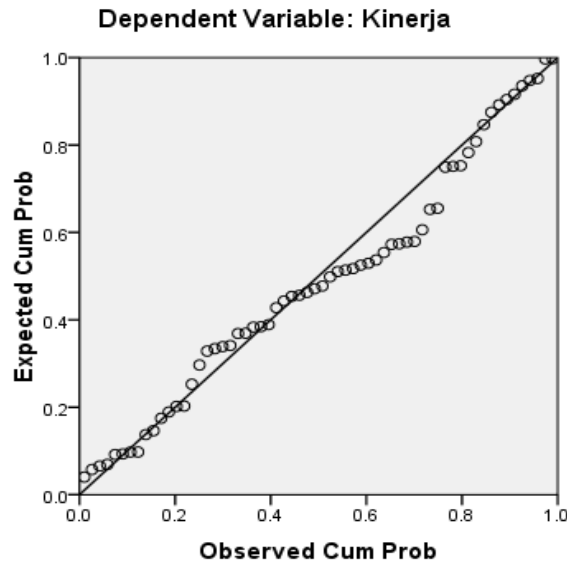
pengujian asumsi klasik secara sederhana. Beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Heterokedastistas

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1. Uji Normalitas

Dari gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.748	3.325		
	Komunikasi	.331	.058	1.000	1.000
	Kepribadian	.063	.015	.987	1.013
	Motivasikerja	.156	.046	.987	1.013

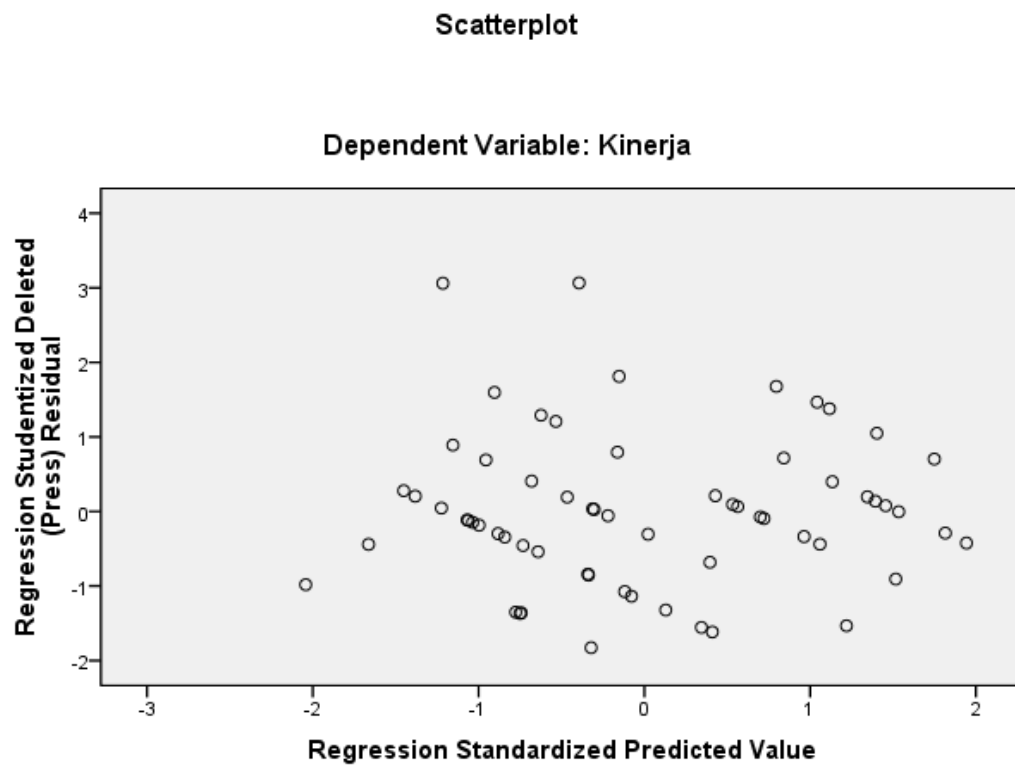
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat ketiga variabel independen yaitu komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen dalam penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika

varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2. Scatterplot

Dari gambar 4.2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2. Pengujian Hipotesis

4.2.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.11. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.748	3.325		3.834	.000
	Komunikasi	.331	.058	.526	5.711	.000
	Kepribadian	.063	.015	.402	4.330	.000
	Motivasikerja	.156	.046	.312	3.362	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 12.748$$

$$X_1 = 0,331$$

$$X_2 = 0,063$$

$$X_3 = 0,156$$

Persamaan regresi dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 12.748 + 0,331 X_1 + 0,063 X_2 + 0,156 X_3$$

Model persamaan diatas bermakna :

- a) Nilai konstanta sebesar = 12,748 menunjukkan variabel independen yaitu komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja dalam keadaan

konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 12,748.

- b) Nilai koefisien regresi komunikasi adalah sebesar 0,331 menunjukkan bahwa jika komunikasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta komunikasi terhadap kinerja sebesar 33,1%.
- c) Nilai koefisien regresi kepribadian 0,063 menunjukkan bahwa jika kepribadian mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kepribadian terhadap kinerja sebesar 6,3%
- d) Nilai koefisien regresi motivasi kerja 0,156 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 15,6%.

4.2.2.2. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.748	3.325		3.834	.000
	Komunikasi	.331	.058	.526	5.711	.000
	Kepribadian	.063	.015	.402	4.330	.000
	Motivasikerja	.156	.046	.312	3.362	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengujian Komunikasi Dengan Kinerja

Pada tabel 4.12 diatas terlihat nilai t adalah 5,711 dan signya adalah 0,000.

$H_0 : \beta = 0$, artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

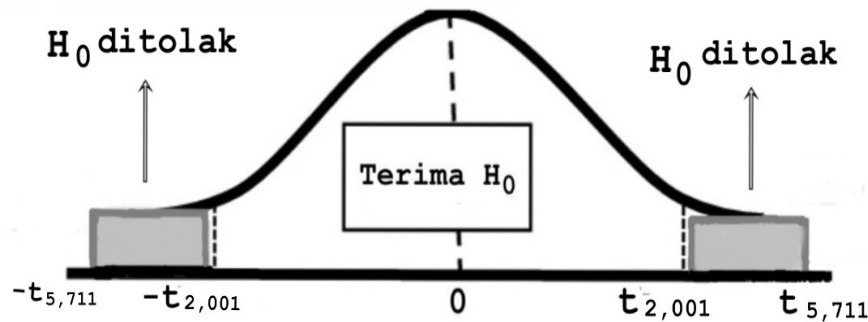
- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 5,711 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k = (62-3=59)$, diperoleh $t_{tabel} 2,001$.

Di dalam hal ini $t_{hitung} = 5,711 > t_{tabel} = 2,001$. Artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.



Gambar 4.3. Kriteria Pengujian Komunikasi Terhadap Kinerja

2) Pengujian Kepribadian Terhadap Kinerja

Pada tabel 4.12 diatas terlihat nilai t adalah 4,330 dan signya adalah 0,000.

$H_0 : \beta = 0$, artinya kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

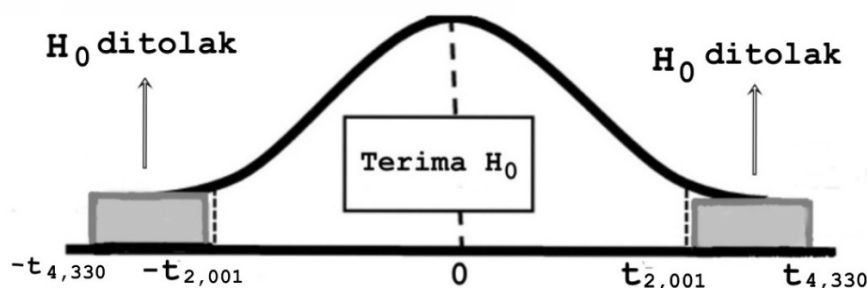
$H_0 : \beta \neq 0$, artinya kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepribadian sebesar 4,330 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($62-3=59$), diperoleh t_{tabel} 2,001. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 4,330 > t_{tabel} = 2,001$. Artinya

kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan kepribadian secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.



Gambar 4.4. Kriteria Pengujian Kepribadian Terhadap Kinerja

3) Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel 4.12 diatas terlihat nilai t adalah 3,362 dan signya adalah 0,001.

$H_0 : \beta = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

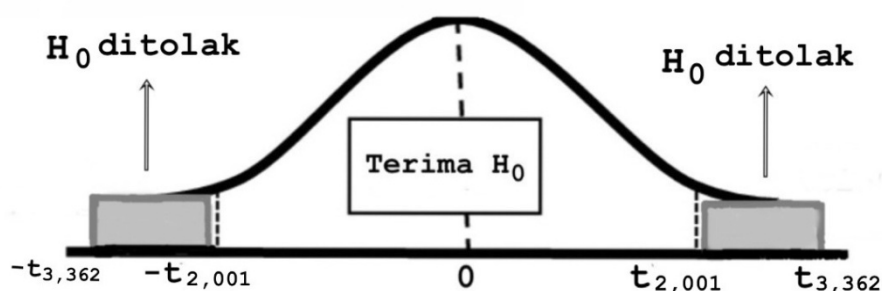
$H_0 : \beta \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

- a) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,362 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (62-3=59), diperoleh t_{tabel} 1,295. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,362 > t_{tabel} = 2,001$. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig = 0,001 < $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.



Gambar 4.5. Kriteria Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

4.2.2.3. Uji Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan cara menguji semua variabel bebas

(bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Komunikasi, Kepribadian dan Motivasi Kerja dengan Kinerja dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.13. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.737	3	24.912	19.946	.000 ^a
	Residual	72.440	58	1.249		
	Total	147.177	61			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Komunikasi, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai f adalah 19,946 kemudian nilai signya adalah 0,000.

$H_0 : \beta = 0$, artinya komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

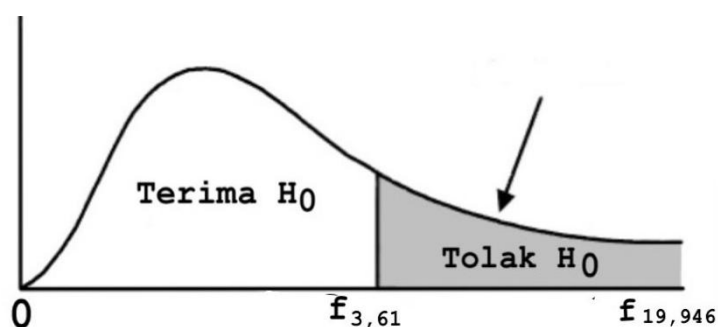
a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh f_{hitung} untuk variabel komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja sebesar 19,946 untuk kesalahan 10% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($62-3-1=58$), diperoleh f_{tabel} 3,16. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y, demikian

juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 Y. Didalam hal ini $f_{hitung} = 19,946 > f_{tabel} = 3,16$. Artinya komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Selanjutnya terlihat nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig = 0,000 < $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.



Gambar 4.6. Kriteria Pengujian Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

4.2.2.4. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa

pengaruh variabel independen adalah besar terhadap dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV.14 dibawah ini.

Tabel IV.14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.482	1.11757

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Komunikasi, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R-square pada tabel diatas bernilai 0,508 atau senilai 50,8% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel X1 (komunikasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 5,711 > t_{tabel} = 2,001$. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Robbins dalam (Ardiansyah, 2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Artinya pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan komunikasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ada baiknya perusahaan lebih memahami makna komunikasi yang efektif agar setiap karyawannya dapat menerapkan komunikasi yang efektif antar sesama karyawan guna memperlancar proses komunikasi mengenai pekerjaan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Alam, 2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel X_2 (kepribadian) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 4,330 > t_{tabel} = 2,001$. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan

taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig = 0,000 < α = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan kepribadian secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Fiernaningsih, 2017) dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Widyasari et al., 2007) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel X3 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,362 > t_{tabel} = 2,001$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig = 0,001 < α = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sukanto dan Handoko dalam (Daulay et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah apa yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Larasati, 2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

4.3.4. Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja

Komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai uji $f_{hitung} = 19,946 > f_{tabel} = 3,16$. Ini menunjukkan terdapat pengaruh antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig = 0,000 < $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Kemudian

dapat dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,508 atau senilai 50,8% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Dimana seseorang mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerja lainnya, seorang karyawan harus memiliki karakteristik fisik dan mental yang stabil sehingga memberikan identitas individualnya dalam kepribadiannya serta dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja karyawan untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pusung et al., 2018) menyimpulkan bahwa komunikasi dan kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo. Hasil penelitian (Fatmala et al., 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian dan motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematang Siantar. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Lawasi & Triatmanto, 2017) menyimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara teori dan pendapat yang telah dikemukakan diatas mengenai pengaruh komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan mengenai analisis pengaruh komunikasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan. Adapun kesimpulannya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kepribadian dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.
4. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel Komunikasi, Kepribadian dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Menurut hasil uji pada pembahasan, maka peneliti menyarankan kepada pimpinan dan karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan hendaknya lebih menerapkan komunikasi yang efektif agar dapat dimerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama maksud dari informasi komunikasi tersebut.
2. Perusahaan hendaknya mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif agar setiap kepribadian karyawan yang berbeda dapat dikelola sedemikian rupa sehingga memiliki kesamaan.
3. Perlunya peningkatan motivasi kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT Medan agar karyawannya dapat lebih memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.
4. Karyawan hendaknya meningkatkan kinerjanya terutama dalam menyelesaikan tugas tepat waktu agar kinerja tercapai secara optimal.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang hanya 62 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terdapat perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga terdapat faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban responden. Hal ini dapat diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pertanyaan yang ada.
4. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi data responden pada kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1–15).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 135–145.
- Alfian, Y., Musadieg, M. Al, & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persro) Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 75–83.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Ardiansya, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–24.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar* (Yati (ed.)). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bovee, L. C., & Thill, V. john. (2007). *Komunikasi Bisnis*. PT INDEKS.

- Brent, R., & Lea, P. S. (2013). *Komunikasi Dan Perilaku Manusia*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (Yati (ed.)). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen* (Yati (ed.)). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dewi, L. (2016). *Pengaruh Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221–231.
- Fitriyani, W. (2013). *Pengaruh Kepribadian Dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT.Hadji Kalla Makassar*.
- Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3228–3237.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(176–184).
- Halim, H. S. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hardjana, M. A. (2003). *Komunikasi Intrapersonal & Interpersonal*. Penerbit Kanisius.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi Dan Motivasi*.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hendriani, S., & Hariyandi, F. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124–156.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *In Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU PRESS.

- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera. *Agora*, 3(1), 138–144.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112.
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 48–57.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(129–147).
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Reality Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA)*, 1–15.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Ningrum, R. D., & Fajarsari, D. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Ibu Mengikuti Deteksi Dini Kanker Serviks Melalui Metode Inspeksi Visual Asam Asetat (IVA) Di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Kebidanan*, 4(1), 1–14.
- Nurdianti, R. S. (2014). Analisis Faktor-Faktor Hambatan Komunikasi Dalam Sosialisasi Program Keluarga Berencana Pada Masyarakat Kebon Agung Samarinda. *E-Jurnal KatalogisJournal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 145–159.

- Panjaitan, B. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. *Jurnal Dimensia*, 13(2), 13–49.
- Paryogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Pusung, O., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3398–3407.
- Ristica, O. D. (2015). *Cara Mudah Menjadi Bidan Yang Komunikatif*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Salmah, P. (2013). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57–65.
- Sehfudin, A. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*.
- Setiawan, K. C. (2015). Palembang, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(11–22).
- Soekiman, A., & Purbasakti, B. U. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil Di Industri Konstruksi. *Manajemen Konstruksi*, 7(1), 1–9.
- Sugeng, S. (2016). *Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli*. Tips Serba Serbi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sukarja, R., & Machasin, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270–284.
- Sunaryo, S. (2004). *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(4), 1–12.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tutu, A. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Utami, Y. F. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Widyasari, R., Syahlani, S. P., & Santosa, K. A. (2007). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kinerja*, 11(1), 40–49.

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMUT MEDAN

Responden Yth.

Saya Lisa Fitriawati sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir, untuk itu Bapak/Ibu diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Identitas Anda akan dirahasiakan dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan. Terima Kasih.

Data Responden

Umur :

Pendidikan :

Lama Bekerja : bulan/tahun*

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Bidang : Program Akutansi Sumber Daya Manusia
 Berita Teknik Transmisi PBPNS

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda (**P**) pada jawaban yang Anda pilih.
2. Diharapkan semua pertanyaan dijawab dan tidak ada yang terlewatkan.
3. Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. (*) pilih salah satu

Berikut ini adalah beberapa pernyataan dan pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

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

Variabel Komunikasi (X_1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kemudahan dalam memperoleh informasi					
1.	Pimpinan selalu memberitahukan informasi keadaan perusahaan kepada karyawan.					
2.	Rekan kerja selalu memberikan informasi mengenai pekerjaan.					
	Intensitas komunikasi					
3.	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan rekan kerja.					
4.	Proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
	Efektivitas komunikasi					
5.	Sesama karyawan berdiskusi tentang keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan karyawan.					
6.	Saya selalu menceritakan masalah pekerjaan dengan pimpinan.					
	Tingkat pemahaman pesan					
7.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan atau rekan kerja.					
8.	Saya menanggapi setiap ide / gagasan dari pimpinan maupun rekan kerja.					
	Perubahan sikap					
9.	Proses komunikasi yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja.					
10.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar rekan kerja dan pimpinan.					

Variabel Kepribadian (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Tanggung jawab					
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
2.	Saya selalu bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan kerja tim.					
	Ketekunan					
3.	Saya berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun pimpinan tidak berada di perusahaan.					
	Disiplin waktu					
5.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di perusahaan.					
	Berfikir positif					
7.	Saya selalu berfikir positif terhadap kebijakan yang diberikan pimpinan.					
8.	Dalam melaksanakan suatu kegiatan saya mendahulukan untuk selalu berfikir positif.					
	Cara menghadapi masalah					
9.	Saya selalu berfikir dengan matang sebelum bertindak dalam menyelesaikan masalah.					
10.	Saya berusaha tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis dan tidak menyenangkan.					
	Rasa aman dalam bekerja					
11.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.					
12.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
	Kerjasama					
13.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama karyawan perusahaan.					
14.	Kerjasama tim yang baik dapat memudahkan saya dalam menyelesaikan masalah.					
	Bertukar pikiran					
15.	Saya dapat menerima kritik, saran dan pendapat dari rekan kerja.					
16.	Saya selalu mencari hal-hal yang dapat disetujui bersama ketika berhadapan dengan					

rekan kerja yang berbeda sudut pandang.

Saling Percaya

17. Sesama karyawan terlihat saling menaruh kepercayaan yang tinggi.
18. Saya selalu bersikap hangat dan membina rasa saling percaya kepada rekan kerja.

Sikap tegas

19. Saya selalu berpegang teguh pada prinsip.
20. Saya berani mengambil resiko dalam menghadapi pekerjaan yang menantang.

Mencari solusi

21. Saya selalu mengevaluasi alternatif pemecahan masalah berdasarkan efek jangka panjang dan jangka pendek.
22. Saya berusaha memecahkan masalah dengan cara membagi menjadi beberapa bagian kecil dan menganalisa setiap bagian tersebut secara terpisah.

Variabel Motivasi Kerja (X_3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kerja keras						
1.	Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini.					
2.	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan.					
Orientasi masa depan						
3.	Saya berpandangan bahwasannya aktivitas (pekerjaan) yang sekarang dilakukan berguna untuk dikemudian hari.					
4.	Saya memiliki tekad yang tinggi untuk hasil kerja yang baik di masayang akan datang.					
Tingkat cita-cita yang tinggi						
5.	Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.					
6.	Saya bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan ini.					
Orientasi tugas / sasaran						
7.	Dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan.					
8.	Saya selalu memahami dengan baik ruang lingkup dan sasaran dari pekerjaan yang dilakukan.					
Usaha untuk maju						

9. Saya selalu melakukan evaluasi diri setelah melakukan sesuatu.
10. Saya selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan berhasil.

Ketekunan

11. Saya memiliki keterampilan dan kecerdasan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
12. Saya mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh.

Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

13. Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas.
14. Sesama karyawan saling mendorong dan motivasi tim kerja untuk selalu berprestasi.

Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas kerja					
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat saya capai dengan baik.					
2.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
	Kuantitas kerja					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
4.	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
	Keandalan kerja					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.					
6.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Sikap					
7.	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.					
8.	Saya memiliki sikap toleransi terhadap sikap dan pendapat dari rekan kerja.					

**Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI
Sumatera Utara Medan**

Variabel X1 (Komunikasi)

Komunikasi											
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	41
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	43
6	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	39
7	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	41
8	2	4	5	4	5	4	4	5	4	3	40
9	5	5	5	4	2	5	4	3	3	4	40
10	5	2	3	4	3	4	4	3	2	5	35
11	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	37
12	3	5	4	5	5	4	5	4	1	5	41
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
14	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
17	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	39
18	4	4	4	3	4	5	5	4	1	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
20	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	35
21	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	34
22	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	34
23	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
25	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
26	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
27	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
28	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	37
29	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
30	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4	33
31	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	36
32	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	34
33	4	3	4	4	1	3	4	2	4	3	32
34	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	37
35	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	35
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
37	4	5	5	4	3	3	4	3	3	2	36
38	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
39	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	42
40	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	36
41	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
42	4	4	4	3	4	2	4	3	5	5	38
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
44	4	4	4	2	3	5	5	3	3	5	38
45	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37

46	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	36
47	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	42
48	4	2	5	4	4	3	4	3	3	5	37
49	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
50	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	39
51	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	37
52	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	41
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
57	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
58	3	4	3	5	3	2	4	3	4	4	35
59	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	36
60	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
61	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	37
62	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
Σ	247	245	245	242	230	205	245	226	227	249	2361

**Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI
Sumatera Utara Medan**

Variabel X2 (Kepribadian)

Kepribadian																							
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	88
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	88
3	5	2	5	3	4	4	3	4	5	4	2	4	2	5	4	4	3	4	4	3	3	3	80
4	5	5	5	4	1	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	86
5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	5	4	5	2	5	5	1	5	5	5	1	2	89
6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	89
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	88
8	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	2	4	2	5	4	4	4	86
9	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	2	4	2	4	88
10	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	1	5	4	5	2	5	3	4	3	4	4	4	88
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
12	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	1	5	5	1	4	4	5	2	4	4	88
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	89
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	3	87
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86
17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4	5	2	5	3	4	2	4	2	4	85
18	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	5	5	4	4	88
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	85
20	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	89
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	81
22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	81
23	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	86
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	82
25	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	81
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	84
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	84

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	85
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	84
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	84
31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	84
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	83
33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	84
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	84
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	86
36	5	4	5	4	4	4	4	1	5	4	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	85
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
38	4	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	1	4	4	68
39	5	1	2	4	1	1	4	2	2	5	3	4	2	2	5	2	3	3	3	3	1	5	63
40	4	1	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	1	4	2	2	4	4	1	4	67
41	4	3	2	4	3	1	4	4	4	1	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	69
42	1	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	1	2	5	3	4	4	2	3	2	3	2	66
43	4	1	5	2	4	4	5	5	1	2	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	1	3	67
44	3	2	4	2	3	4	3	5	1	4	2	4	3	4	3	3	3	3	5	2	3	2	68
45	1	2	5	3	1	3	4	3	3	2	5	3	5	3	4	2	4	3	5	3	3	2	69
46	4	3	1	4	5	1	4	4	1	4	2	4	2	3	2	3	4	2	5	4	2	3	67
47	1	4	3	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	2	1	2	3	4	3	3	3	3	68
48	2	4	4	3	4	2	4	3	2	4	1	3	1	2	4	4	4	2	5	3	2	4	67
49	4	2	5	5	4	4	3	4	2	1	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	69
50	1	4	3	3	5	3	4	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	1	3	4	1	4	67
51	3	1	5	4	4	3	2	3	3	4	5	3	4	1	2	3	2	3	4	3	4	3	69
52	4	1	4	2	1	3	4	3	3	2	5	2	2	3	2	3	4	3	5	3	4	3	66
53	3	4	5	2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	1	3	2	2	5	4	5	3	2	68
54	4	3	4	2	4	1	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	1	4	3	4	2	4	69
55	4	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	1	2	1	68
56	4	3	4	3	4	2	3	2	5	5	4	2	4	1	3	4	2	4	3	2	3	1	68
57	3	3	2	1	4	2	4	4	4	3	4	3	1	4	2	4	4	3	5	1	4	3	68
58	4	1	5	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	69
59	2	1	1	4	3	4	1	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	63
60	1	2	2	3	4	3	4	4	5	1	4	1	5	2	1	4	3	1	2	3	1	2	58
61	2	3	4	1	3	2	5	2	1	2	3	3	2	5	3	1	4	2	4	4	1	2	59
62	3	4	5	2	2	4	3	1	3	4	2	1	5	3	2	4	1	2	1	2	4	1	59
Σ	235	208	248	222	219	216	239	223	234	211	222	202	219	229	197	210	214	224	229	211	199	213	4824

**Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI
Sumatera Utara Medan**

Variabel X3 (Motivasi Kerja)

Motivasi Kerja															
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	45
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	47
4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	1	1	1	42
5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	1	1	1	40
6	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	47
7	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	48
8	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	48
9	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	48
10	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	48
11	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	51
12	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	1	4	4	2	46
13	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	2	2	2	45
14	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	47
15	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	43
16	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	2	47
17	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	3	40
18	4	4	4	2	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	49
19	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	4	3	48
20	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	43
21	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	49
22	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	46
23	2	2	2	2	4	2	4	2	5	4	4	3	3	3	42
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	52
25	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	44
26	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	46
27	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	49
28	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	42
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	44
30	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	45
31	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	42
32	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	46
33	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	44
34	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	40
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	40

36	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	43
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
38	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	48
39	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	1	2	2	2	42
40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	52
41	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
42	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	43
43	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	43
44	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	45
45	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	49
46	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	46
47	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	49
48	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	45
49	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	45
50	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	47
51	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	46
52	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	48
53	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	1	1	1	42
54	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	1	4	4	4	48
55	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	46
56	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	1	41
57	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	2	42
58	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	41
59	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	46
60	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	46
61	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	45
62	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	52
Σ	233	223	216	213	217	203	210	212	204	207	172	177	174	155	2816

36	5	4	5	5	4	5	4	4	36
37	4	5	4	4	5	4	5	4	35
38	4	5	5	5	3	5	5	5	37
39	5	5	5	5	4	5	5	5	39
40	4	5	5	5	4	5	4	5	37
41	5	4	5	4	5	4	5	5	37
42	4	5	4	4	5	4	5	5	36
43	5	5	5	4	3	5	5	5	37
44	5	4	4	5	5	5	4	4	36
45	5	5	4	4	5	4	4	4	35
46	5	5	4	5	5	4	4	5	37
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	4	5	4	4	4	5	5	36
49	4	5	5	5	4	5	4	4	36
50	4	4	5	4	5	5	5	4	36
51	5	4	5	4	5	4	4	4	35
52	5	4	5	5	4	5	5	5	38
53	5	5	4	4	4	5	5	5	37
54	5	5	4	5	5	4	5	5	38
55	4	5	5	5	4	5	4	5	37
56	5	4	5	5	5	5	5	4	38
57	5	4	5	4	5	4	4	5	36
58	4	3	5	4	5	4	4	5	34
59	4	5	4	5	4	5	5	4	36
60	4	4	5	4	4	5	5	5	36
61	5	5	4	4	4	5	4	5	36
62	4	5	5	5	5	5	4	5	38
Σ	289	289	287	284	287	292	293	292	2313

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability (Komunikasi)

Scale: ALL VARIABLES

		Correlations										Komunikasi
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
X1	Pearson Correlation	1	-.061	-.061	-.058	-.255*	.174	-.219	-.228	-.098	.117	.432
	Sig. (2-tailed)		.638	.638	.654	.045	.176	.087	.075	.449	.366	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2	Pearson Correlation	-.061	1	.212	.228	.218	.028	.155	.352**	.031	-.172	.534**
	Sig. (2-tailed)	.638		.097	.075	.089	.829	.229	.005	.811	.180	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3	Pearson Correlation	-.061	.212	1	.148	-.057	.150	.209	.234	-.001	-.042	.458**
	Sig. (2-tailed)	.638	.097		.250	.659	.245	.103	.067	.997	.749	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X4	Pearson Correlation	-.058	.228	.148	1	.091	-.060	-.014	.283	-.001	.004	.440**
	Sig. (2-tailed)	.654	.075	.250		.482	.643	.912	.026	.994	.976	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X5	Pearson Correlation	-.255*	.218	-.057	.091	1	-.053	.005	.265*	-.090	.100	.420**
	Sig. (2-tailed)	.045	.089	.659	.482		.683	.970	.038	.485	.438	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X6	Pearson Correlation	.174	.028	.150	-.060	-.053	1	.110	.103	-.320*	.021	.343**
	Sig. (2-tailed)	.176	.829	.245	.643	.683		.394	.427	.011	.871	.004
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X7	Pearson Correlation	-.219	.155	.209	-.014	.005	.110	1	-.052	-.157	.003	.327
	Sig. (2-tailed)	.087	.229	.103	.912	.970	.394		.688	.222	.984	.088
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X8	Pearson Correlation	-.228	.352**	.234	.283	.265*	.103	-.052	1	.186	.014	.642**
	Sig. (2-tailed)	.075	.005	.067	.026	.038	.427	.688		.147	.914	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X9	Pearson Correlation	-.098	.031	-.001	-.001	-.090	-.320*	-.157	.186	1	.042	.464
	Sig. (2-tailed)	.449	.811	.997	.994	.485	.011	.222	.147		.745	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X10	Pearson Correlation	.117	-.172	-.042	.004	.100	.021	.003	.014	.042	1	.521*
	Sig. (2-tailed)	.366	.180	.749	.976	.438	.871	.984	.914	.745		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Komunikasi	Pearson Correlation	.432	.534**	.458**	.440**	.420**	.343**	.327	.642**	.464	.521*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34.0968	6.318	.182	.316
VAR00002	34.1290	4.868	.320	.113
VAR00003	34.1290	5.098	.230	.159
VAR00004	34.1774	5.099	.185	.175
VAR00005	34.3710	5.057	.272	.238
VAR00006	34.7742	5.391	.314	.294
VAR00007	34.1290	5.819	.419	.253
VAR00008	34.4355	4.414	.431	.231
VAR00009	34.4194	5.920	.129	.358
VAR00010	34.0645	5.635	.233	.251

X18	Pearson Correlation	.528**	.322*	.363**	.408**	.015	.215	.058	.290	.491**	.138	.207	.541**	.201	.194	.377**	.155	.016	1	.052	.255*	.470**	.259*	.654**
	Sig (2-tailed)	.000	.011	.004	.001	.910	.093	.657	.022	.000	.284	.107	.000	.117	.130	.003	.230	.901		.689	.046	.000	.042	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X19	Pearson Correlation	.099	-.123	.072	-.129	.058	-.125	-.017	.252*	-.279*	-.114	.114	.255*	-.322*	-.033	.303*	-.198	.107	.052	1	-.080	.033	.005	.589
	Sig (2-tailed)	.444	.341	.577	.318	.652	.331	.894	.049	.028	.380	.379	.045	.011	.798	.017	.124	.409	.689		.535	.799	.968	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X20	Pearson Correlation	.222	.312*	.103	.324*	.208	.033	.424**	.180	.156	.050	.026	.329**	.286*	.063	.238	.076	.085	.255*	-.080	1	.028	.293*	.652**
	Sig (2-tailed)	.083	.013	.427	.010	.104	.797	.001	.161	.225	.702	.838	.009	.024	.626	.062	.557	.509	.046	.535		.830	.021	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X21	Pearson Correlation	.305*	.310*	.308*	.149	.033	.373**	-.099	.084	.393**	.287*	.216	.180	.277*	.232	.074	.237	.345**	.470**	.033	.028	1	.234	.559**
	Sig (2-tailed)	.016	.014	.015	.247	.797	.003	.442	.514	.002	.024	.091	.162	.029	.069	.567	.064	.006	.000	.799	.830		.067	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X22	Pearson Correlation	.398**	.094	.088	.441**	.012	.216	.177	.201	.119	.265*	.043	.350**	.077	.308*	.167	.028	.297*	.259*	.005	.293*	.234	1	.497**
	Sig (2-tailed)	.001	.469	.494	.000	.929	.092	.169	.117	.357	.037	.741	.005	.551	.015	.194	.828	.019	.042	.968	.021	.067		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kepribadian	Pearson Correlation	.641**	.630**	.452**	.565**	.430	.576**	.354**	.477**	.551**	.366**	.493**	.570**	.426**	.473**	.437**	.363**	.417**	.654**	.589	.452**	.559**	.497**	
	Sig (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.5806	77.920	.554	.794
VAR00002	71.0161	76.410	.566	.793
VAR00003	70.3710	82.008	.376	.805
VAR00004	70.7903	80.660	.469	.800
VAR00005	70.8387	87.056	.100	.818
VAR00006	70.8871	80.003	.507	.798
VAR00007	70.5161	85.106	.277	.809
VAR00008	70.7742	82.047	.396	.804
VAR00009	70.5968	79.654	.481	.799
VAR00010	70.9677	83.999	.259	.811
VAR00012	70.7903	85.185	.208	.813
VAR00013	71.1129	80.954	.490	.799
VAR00014	70.8387	82.137	.341	.807
VAR00015	70.6774	82.058	.376	.805
VAR00016	71.1935	82.618	.352	.806
VAR00017	70.9839	83.787	.285	.809
VAR00018	70.9194	83.420	.319	.807
VAR00019	70.7581	79.203	.598	.794
VAR00020	70.6774	89.206	.317	.823
VAR00021	70.9677	82.556	.356	.806
VAR00022	71.1613	79.482	.476	.799

X12	Pearson Correlation	.030	-.096	.033	.021	.063	-.061	-.060	.019	-.216	.111	-.051	1	.957**	.746**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.819	.459	.800	.871	.628	.640	.644	.884	.092	.391	.693		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X13	Pearson Correlation	.004	-.130	-.005	.028	.026	-.017	-.081	-.024	-.223	.136	-.098	.957**	1	.791**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.978	.314	.971	.826	.844	.894	.531	.853	.082	.293	.448	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X14	Pearson Correlation	-.106	-.202	-.086	.229	-.133	-.014	.028	-.086	-.108	.039	-.080	.746**	.791**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.412	.115	.507	.074	.302	.913	.829	.505	.401	.764	.539	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.389	.524	.434	.369**	.377	.619	.646	.520	.667	.495	.588*	.751**	.722**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.6613	9.441	.310	.162
VAR00002	41.8226	9.394	.229	.179
VAR00003	41.9355	9.176	.307	.167
VAR00004	41.9839	8.541	.140	.106
VAR00005	41.9194	9.518	.267	.196
VAR00006	42.1452	9.241	.311	.175
VAR00007	42.0323	9.507	.273	.201
VAR00008	42.0000	9.967	.173	.239
VAR00009	42.1290	10.868	.355	.315
VAR00010	42.0806	10.403	.263	.286
VAR00011	42.6452	8.954	.344	.206
VAR00012	42.5645	6.086	.554	.216
VAR00013	42.6129	6.307	.515	.176
VAR00014	42.9194	7.125	.428	.367

**Reliability (Kinerja)
Scale: ALL VARIABLES**

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja
X1	Pearson Correlation	1	.056	-.052	.082	.190	.068	.018	.293*	.518**
	Sig. (2-tailed)		.664	.687	.524	.138	.600	.887	.021	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.056	1	-.279*	.194	-.146	.060	.218	.126	.398**
	Sig. (2-tailed)	.664		.028	.130	.258	.645	.088	.330	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	-.052	-.279*	1	.023	-.138	.298*	-.021	.022	.476*
	Sig. (2-tailed)	.687	.028		.862	.285	.019	.868	.864	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.082	.194	.023	1	-.037	.249	-.009	.033	.487**
	Sig. (2-tailed)	.524	.130	.862		.777	.051	.942	.802	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.190	-.146	-.138	-.037	1	-.289*	.044	-.042	.436
	Sig. (2-tailed)	.138	.258	.285	.777		.023	.736	.746	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	.068	.060	.298*	.249	-.289*	1	.005	.061	.427**
	Sig. (2-tailed)	.600	.645	.019	.051	.023		.968	.640	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y7	Pearson Correlation	.018	.218	-.021	-.009	.044	.005	1	.005	.380**
	Sig. (2-tailed)	.887	.088	.868	.942	.736	.968		.968	.002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y8	Pearson Correlation	.293*	.126	.022	.033	-.042	.061	.005	1	.450**
	Sig. (2-tailed)	.021	.330	.864	.802	.746	.640	.968		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	.518**	.398**	.476*	.487**	.436	.427**	.380**	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.002	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.6452	1.872	.240	.065
VAR00002	32.6452	2.036	.254	.192
VAR00003	32.6774	2.255	.372	.274
VAR00004	32.7258	1.907	.188	.298
VAR00005	32.6774	2.320	.138	.332
VAR00006	32.5968	2.015	.145	.133
VAR00007	32.5806	2.084	.398	.163
VAR00008	32.5968	1.982	.172	.116

Frequencies (Karakteristik)

Statistics

		Umur	Jenis Kelamin	Bidang	Tingkat Pendidikan
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Umur

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-30 Tahun	22	35,4	35,4	35,4
31-40 Tahun	12	19,4	19,4	54,8
41-50 Tahun	13	21	21	75,8
Diatas 50 Tahun	15	24,2	24,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Pria	45	72,6	72,6	72,6
Wanita	17	27,4	27,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Bidang

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SDM	7	11,3	11,3	11,3
Program	12	19,3	19,3	30,6
Akuntansi	4	6,5	6,5	37,1
Berita	12	19,3	19,3	56,4
Teknik	8	12,9	12,9	69,3
Transmisi	13	21	21	90,3
PBPNS	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SMA	20	32,2	32,2	32,2
S1	37	59,7	59,7	91,9
S2	5	8,1	8,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Frequencies (Komunikasi)

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	4	6.5	6.5	8.1
	4	52	83.9	83.9	91.9
	5	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	7	11.3	11.3	14.5
	4	45	72.6	72.6	87.1
	5	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21.0	21.0	21.0
	4	39	62.9	62.9	83.9
	5	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	14	22.6	22.6	24.2
	4	37	59.7	59.7	83.9
	5	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	3	4.8	4.8	9.7
	3	8	12.9	12.9	22.6
	4	43	69.4	69.4	91.9
	5	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	19.4	19.4	19.4
	3	24	38.7	38.7	58.1
	4	21	33.9	33.9	91.9
	5	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	3	4.8	4.8	8.1
	4	53	85.5	85.5	93.5
	5	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.8	4.8	4.8
	3	20	32.3	32.3	37.1
	4	35	56.5	56.5	93.5
	5	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	3	4.8	4.8	8.1
	3	15	24.2	24.2	32.3
	4	36	58.1	58.1	90.3
	5	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	5	8.1	8.1	11.3
	4	45	72.6	72.6	83.9
	5	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Frequencies (Kepribadian)

Frequency Table

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.1	8.1	8.1
2	3	4.8	4.8	12.9
3	5	8.1	8.1	21.0
4	36	58.1	58.1	79.0
5	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	11.3	11.3	11.3
2	6	9.7	9.7	21.0
3	17	27.4	27.4	48.4
4	22	35.5	35.5	83.9
5	10	16.1	16.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.2	3.2	3.2
2	5	8.1	8.1	11.3
3	3	4.8	4.8	16.1
4	33	53.2	53.2	69.4
5	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	7	11.3	11.3	16.1
3	8	12.9	12.9	29.0
4	39	62.9	62.9	91.9
5	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.1	8.1	8.1
	2	2	3.2	3.2	11.3
	3	13	21.0	21.0	32.3
	4	39	62.9	62.9	95.2
	5	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.5	6.5	6.5
	2	6	9.7	9.7	16.1
	3	11	17.7	17.7	33.9
	4	38	61.3	61.3	95.2
	5	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	4	6.5	6.5	8.1
	3	6	9.7	9.7	17.7
	4	43	69.4	69.4	87.1
	5	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	8	12.9	12.9	16.1
	3	9	14.5	14.5	30.6
	4	37	59.7	59.7	90.3
	5	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.5	6.5	6.5
2	4	6.5	6.5	12.9
3	6	9.7	9.7	22.6
4	36	58.1	58.1	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	8	12.9	12.9	17.7
3	18	29.0	29.0	46.8
4	27	43.5	43.5	90.3
5	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.2	3.2	3.2
2	9	14.5	14.5	17.7
3	7	11.3	11.3	29.0
4	39	62.9	62.9	91.9
5	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	6	9.7	9.7	14.5
3	29	46.8	46.8	61.3
4	20	32.3	32.3	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8

2	11	17.7	17.7	22.6
3	4	6.5	6.5	29.0
4	38	61.3	61.3	90.3
5	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00014

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	5	8.1	8.1	12.9
3	9	14.5	14.5	27.4
4	36	58.1	58.1	85.5
5	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00015

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	11	17.7	17.7	22.6
3	24	38.7	38.7	61.3
4	20	32.3	32.3	93.5
5	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00016

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.2	3.2	3.2
2	12	19.4	19.4	22.6
3	11	17.7	17.7	40.3
4	34	54.8	54.8	95.2
5	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00017

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.5	6.5	6.5
2	6	9.7	9.7	16.1
3	11	17.7	17.7	33.9

	4	40	64.5	64.5	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	7	11.3	11.3	14.5
	3	9	14.5	14.5	29.0
	4	39	62.9	62.9	91.9
	5	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	5	8.1	8.1	9.7
	3	17	27.4	27.4	37.1
	4	28	45.2	45.2	82.3
	5	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00020

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	9	14.5	14.5	19.4
	3	13	21.0	21.0	40.3
	4	34	54.8	54.8	95.2
	5	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00021

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11.3	11.3	11.3
	2	9	14.5	14.5	25.8
	3	10	16.1	16.1	41.9
	4	36	58.1	58.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00022

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	8	12.9	12.9	17.7
3	12	19.4	19.4	37.1
4	37	59.7	59.7	96.8
5	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Frequencies (Motivasi Kerja)

Frequency Table

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	13	21.0	21.0	22.6
4	48	77.4	77.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.1	8.1	8.1
3	15	24.2	24.2	32.3
4	42	67.7	67.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11.3	11.3	11.3
3	18	29.0	29.0	40.3
4	37	59.7	59.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	12.9	12.9	12.9
3	20	32.3	32.3	45.2
4	33	53.2	53.2	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.1	8.1	8.1
3	22	35.5	35.5	43.5
4	34	54.8	54.8	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	14.5	14.5	14.5
3	27	43.5	43.5	58.1
4	26	41.9	41.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	12.9	12.9	12.9
3	22	35.5	35.5	48.4
4	32	51.6	51.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	11.3	11.3	11.3
3	22	35.5	35.5	46.8
4	33	53.2	53.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	14.5	14.5	14.5
3	27	43.5	43.5	58.1
4	25	40.3	40.3	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	7	11.3	11.3	12.9
3	25	40.3	40.3	53.2
4	28	45.2	45.2	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	11.3	11.3	11.3
2	18	29.0	29.0	40.3
3	19	30.6	30.6	71.0
4	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.1	8.1	8.1
2	19	30.6	30.6	38.7
3	18	29.0	29.0	67.7
4	20	32.3	32.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.1	8.1	8.1
2	20	32.3	32.3	40.3
3	19	30.6	30.6	71.0
4	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VAR00014

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	8.1	8.1	8.1
2	29	46.8	46.8	54.8
3	20	32.3	32.3	87.1
4	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Frequencies (Kinerja)

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	24	38.7	38.7	40.3
	5	37	59.7	59.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.3	11.3	11.3
	4	13	21.0	21.0	32.3
	5	42	67.7	67.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	21	33.9	33.9	37.1
	5	39	62.9	62.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	30	48.4	48.4	50.0
	5	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	3	7	11.3	11.3	12.9
	4	11	17.7	17.7	30.6
	5	43	69.4	69.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	32.3	32.3	32.3
	5	42	67.7	67.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	27.4	27.4	27.4
	5	45	72.6	72.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	23	37.1	37.1	38.7
	5	38	61.3	61.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasikerja, Komunikasi, Kepribadian ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.482	1.11757	2.257

a. Predictors: (Constant), Motivasikerja, Komunikasi, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.737	3	24.912	19.946	.000 ^a
	Residual	72.440	58	1.249		
	Total	147.177	61			

a. Predictors: (Constant), Motivasikerja, Komunikasi, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.748	3.325		3.834	.000		
	Komunikasi	.331	.058	.526	5.711	.000	1.000	1.000
	Kepribadian	.063	.015	.402	4.330	.000	.987	1.013
	Motivasikerja	.156	.046	.312	3.362	.001	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Komunikasi	Kepribadian	Motivasikerja
1	1	3.981	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.337	.00	.02	.86	.05
	3	.004	30.542	.00	.51	.02	.50
	4	.001	55.216	.99	.47	.12	.45

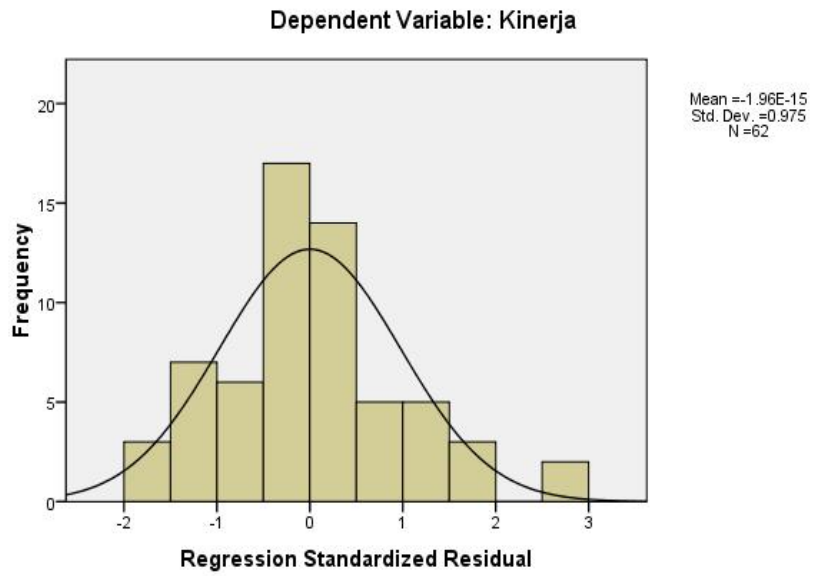
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

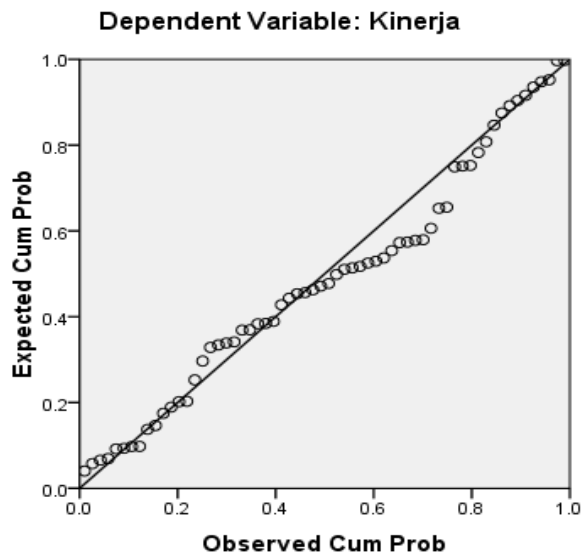
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.0456	39.4571	37.3065	1.10689	62
Std. Predicted Value	-2.043	1.943	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.172	.428	.277	.061	62
Adjusted Predicted Value	35.1522	39.4966	37.2951	1.10813	62
Residual	-1.95141	3.12971	.00000	1.08975	62
Std. Residual	-1.746	2.800	.000	.975	62
Stud. Residual	-1.792	2.865	.005	1.007	62
Deleted Residual	-2.05566	3.36569	.01132	1.16370	62
Stud. Deleted Residual	-1.828	3.066	.011	1.032	62
Mahal. Distance	.460	7.961	2.952	1.745	62
Cook's Distance	.000	.220	.017	.034	62
Centered Leverage Value	.008	.131	.048	.029	62

a. Dependent Variable: Kinerja

Histogram

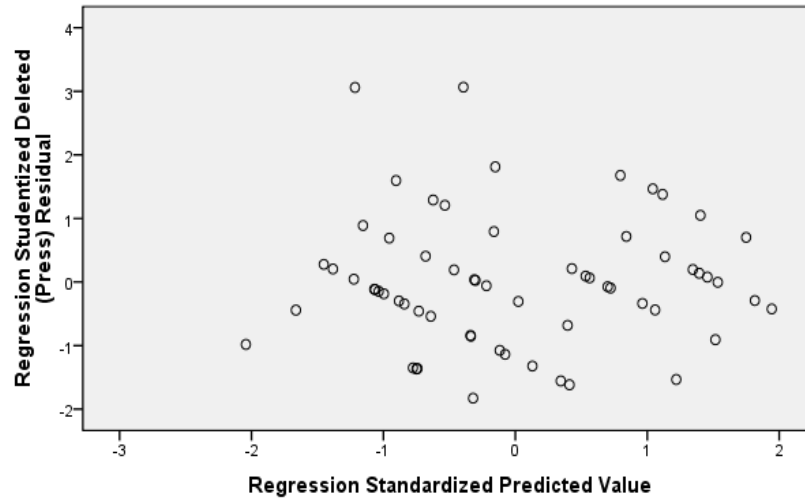


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,08974695
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,066
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Tabel F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

Tabel T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel R					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

