

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN
KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : ALFIYANTI NASABELLA
NPM : 1705160016
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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

Jl. Kapl. Mughtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 08 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ALFIYANTI NASABELLA
N.P.M : 1705160016
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, KERJA SAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan (B+) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(ASWIN BANCIN, SE., M.Pd)

Penguji II

(ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si)

Pembimbing

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E, M.M)

UMSU

Ketua

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



Sekretaris

(Assoc. Prof Dr. 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

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ALFIYANTI NASABELLA
N P M : 1705160016
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, KERJA SAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2021

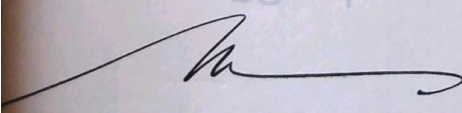
Pembimbing Skripsi



Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


Hf. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfiyanti Nasabella
NPM : 1705160016
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, KERJA SAMA TIM
DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

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

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan



ALFIYANTI NASABELLA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ALFIYANTI NASABELLA
N.P.M : 1705160016
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M
Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI, KERJA SAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Abstraksi & Abstrak dan B. Inggris - Abstrak dan B. Inggris	10-8-2021	
Bab 2	- Perbaiki: Indikator X & Y	11-8-2021	
Bab 3	- Perbaiki Jadwal penelitian - Rumus: uji realibilitas	18-8-2021	
Bab 4	- Perbaiki pembahasan	18-8-2021	
Bab 5	- Perbaiki saran	23-8-2021	
Daftar Pustaka	- Perbaiki: daftar pustaka	23-8-2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- acc U/ meja hijau	24-8-2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2021
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

ASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

(Drs. DANISKANDAR, S.E., M.M)

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Alfiyanti Nasabella
1705160016

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : alfiyantinasabella@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 454 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh ($t_{hitung} 4,193$) > ($t_{tabel} 1,990$) dan angka sig $0,000 < 0,05$. Secara parsial kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh ($t_{hitung} 9,913$) > ($t_{tabel} 1,990$) dan angka sig $0,002 < 0,05$. Secara parsial kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh ($t_{hitung} 4,766$) > ($t_{tabel} 1,990$) dan angka sig $0,002 < 0,05$. Secara simultan komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($F_{hitung} 207,076$) > ($F_{tabel} 3,11$) dan angka sig $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi (R-Square) dalam penelitian ini sebesar 0,888 yang berarti 88,8% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas. Sedangkan sisanya 11,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Kreativitas dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMMUNICATION, TEAMWORK AND CREATIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

**Alfiyanti Nasabella
1705160016**

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : alfiyantinasabella@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of communication on employee performance, to determine and analyze the effect of teamwork on employee performance, to determine and analyze the effect of creativity on employee performance and to determine and analyze the effect of communication, teamwork and creativity on employee performance at Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara as many as 454 people and the sample used in this study was 82 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 24.00). Partially, communication has a significant effect on employee performance where it is obtained (tcount 4.193) > (ttable 1.990) and sig 0.000 < 0.05. Partially, teamwork has a significant effect on employee performance where it is obtained (tcount 9.913) > (ttable 1.990) and sig 0.002 < 0.05. Partially, creativity has a significant effect on employee performance where it is obtained (tcount 4.766) > (ttable 1.990) and sig 0.002 < 0.05. Simultaneously, communication, teamwork and creativity have a significant effect on employee performance at Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara where it is obtained (Fcount 207.076) > (Ftable 3.11) and sig 0.000 < 0.05. With the coefficient of determination (R-Square) in this study of 0.888, which means that 88.8% of the variation in employee performance is explained by the independent variables, namely communication, teamwork and creativity. While the remaining 11.2% is explained by other variables not examined in this study.

Kata Kunci : Communication, Teamwork, Creativity and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Agus Mardikanto dan Ibunda Suryanti kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan adik saya tersayang Algi Dwi Kantona serta seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh sahabat-sahabat penulis Windi Lestari, S.M., Lilis Ade Putri Br Siregar, S.M., Citra Dwi Yanti, S.M., Popy Andari Putri, S.M., Dian Pratiwi Br

Siregar, S.M., Cahaya Wulandari Br Lubis, S.Pd., Raja Ricky Syahputra, S.Kom., yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

11. Seluruh staf pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2021
Penulis

ALFIYANTI NASABELLA
1705160016

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ASBTRACT	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	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Komunikasi	15
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	18
2.1.2.4 Indikator Komunikasi	20
2.1.3 Kerjasama Tim.....	22
2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim	22
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim....	23
2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim.....	25
2.1.4 Kreativitas	27
2.1.4.1 Pengertian Kreativitas.....	27
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas	28
2.1.4.3 Indikator Kreativitas	30
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis.....	34

BAB 3 METODE PENELITIAN	36
3.1 Pendekatan Penelitian	36
3.2 Defenisi Operasional	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Pengujian Instrumen	40
3.7 Teknik Analisis Data	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.1.2 Identitas Responden.....	49
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	51
4.1.4 Model Regresi.....	57
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	60
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	62
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	66
4.2 Pembahasan.....	67
4.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.2.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	69
4.2.3 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai	70
4.2.4 Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai.....	71
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	37
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang	39
Tabel 3.4 Skala Likert	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.3 Lama Bekerja	50
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi	53
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kerjasama Tim.....	54
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kreativitas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar 2.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	33
Gambar 2.2 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatsisitas	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2011, hal. 77) definisi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai tersebut, terutama sangat di pengaruhi oleh komunikasi organisasi karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang harus melakukan komunikasi agar dapat menjalani kehidupan sehari hari, kerjasama kelompok dan kreativitas juga penting karena dalam setiap organisasi dibutuhkan kerjasama dan kreativitas pegawai agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan maksimal (Kasmir, 2016, hal. 152).

Menurut (Handoko, 2013, hal. 53) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rialmi & Morsen, 2020, hal. 11) yang menyimpulkan komunikasi akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain komunikasi, kerja sama antara rekan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan (Kaswan, 2016, hal. 113) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang

dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2020, hal. 9) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian selain komunikasi dan kerja sama tim, faktor yg juga akan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kreativitas yang ada pada diri pegawai itu sendiri. (Ali & Asrori, 2012, hal. 63) memaparkan bahwa kreativitas adalah ciri-ciri khas yang dimiliki oleh individu yang ditandai dengan adanya kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari kombinasi karya-karya yang telah ada sebelumnya, menjadi suatu karya baru yang berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya dan dilakukan melalui interaksi dengan lingkungannya untuk menghadapi permasalahan, dan mencari alternatif pemecahannya dengan cara berpikir divergen.

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas pegawai perusahaan. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kretivitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dan sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhti et al., 2017, hal. 8) yang menyatakan bahwa kreativitas mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang diharuskan berkinerja tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat begitu penting. Dinas Kehutanan melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan provinsi, dibidang inventarisasi dan penatagunaan hutan, pengusahaan hutan, rehabilitasi hutan lahan dan perlindungan hutan serta tugas pembantuan.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan, terdapat beberapa masalah yang ada pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, masalah yang terlihat jelas yaitu mengenai kinerja yang belum optimal dari pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara itu sendiri. Kinerja yang belum optimal ini ternyata dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin diperusahaan terlihat belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari jarang nya pegawai diajak berdiskusi, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah pegawai yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun dan menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Pegawai harus melaksanakan apa yang diperintahkan tanpa ada pertanyaan sehingga terjadilah kesenjangan antara atasan dengan bawahannya yang mengakibatkan sinergisitas dan kinerja belum sepenuhnya tercapai. Selain itu kurang kompaknya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain

belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya. Kemudian dari segi kreativitas pegawai juga masih kurang. kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai sehingga mereka kadang tidak tahu harus bersikap apa dalam bekerja karena kurangnya kreativitas, tidak adanya keterampilan khusus atau inisiatif dalam bekerja mereka hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja bahkan ketika tidak ada pekerjaan mereka akan bersantai pada jam kerja dan keluar dari ruangan untuk mengobrol dan menunggu perintah atau arahan dari pimpinan untuk diberikan tugas atau pekerjaan yang lain.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

1. Komunikasi yang terjalin diperusahaan terlihat belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari jarang nya pegawai diajak berdiskusi, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah pegawai.
2. Kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga.
3. Kurangnya kreativitas, tidak adanya keterampilan khusus atau inisatif dalam bekerja mereka hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja bahkan ketika tidak ada pekerjaan mereka akan bersantai pada jam kerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor komunikasi, kerjasama tim, kreativitas dan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara?

4. Apakah ada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Menurut Muis et al, (2018, hal. 3) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai dapat diterjemahkan ke dalam hasil nyata atau pencapaian yang dapat di ukur dengan menggunakan standart pegawai (Hasibuan & Handayani, 2017, hal. 4).

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Sedangkan menurut Gultom (2014, hal. 3) kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang didapat dan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting dalam membawa organisasi atau organisasi kearah yang lebih baik, karena kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Dan bagi suatu organisasi atau organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh pegawai, karena untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk organisasi atau organisasi. Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut Fahmi (2016, hal. 176) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan intropeksi dan meninjau kembali prilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai prilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai. Maka dari itu kinerja pegawai yang berkualitas sangat lah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Husein (2017, hal. 47) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal individu yaitu meliputi kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi, umur, dan asal usul.
- 2) Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang.
- 3) Faktor psikologis meliputi spritualitas, persepsi, sikap, keperibadian dalam pekerjaan (prilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen).

Sedangkan menurut Dessler (2009, hal. 42) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sumber daya manusia
- 2) Manajemen informasi
- 3) Manajemen lingkungan
- 4) Kepemimpinan
- 5) Komunikasi

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab pegawai, namun faktor lain yang berhubungan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut Moehariono (2012, hal. 114) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektivitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal tenaga kerja.
- 6) Keselamatan
Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Robbins & Judge (2013, hal. 256) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam

membedakan fakta dengan hipotesis, sikap tolerir dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada pegawai lain.

- 2) Perencanaan dalam pekerjaan , dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.
- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan. dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Pengertian atau defenisi komunikasi bermacam-macam, sebagaimana yang dikemukakan masing-masing orang. Namun apa yang dikemukakan tersebut

hanyalah untuk memberi batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi.

Handoko (2013, hal. 18) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender kepada receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat (Wibowo, 2016, hal. 56).

Sedangkan Purwanto (2011, hal. 77) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan

Berdasarkan defenisi-defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota sebagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai petukaran informasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Menurut Bangun (2012, hal. 89) Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antar lain sebagai berikut:

- 1) Sebagai Pengawasan
- 2) Sebagai Motivasi
- 3) Pengungkapan Emosi
- 4) Informasi

Berikut penjelasannya:

1) Sebagai Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2) Sebagai Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

3) Pengungkapan Emosi

Komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.

4) Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Sangadji & Sopiah (2018, hal. 48) ada empat tujuan komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota.
- 2) Komunikasi berfungsi untuk mengakibatkan motivasi karyawan.
- 3) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- 4) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Berikut penjelasannya:

1) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota

Fungsi itu berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksana tugas kewajiban karyawan itu dalam perusahaan.

2) Komunikasi berfungsi untuk mengakibatkan motivasi karyawan Fungsi ini

berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya pimpinan menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerja.

3) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi

Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka

4) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi berperan memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Sedangkan manfaat komunikasi adalah dengan adanya interaksi dan komunikasi maka setiap orang dapat saling mengenali dan memahami satu sama lain. Kemampuan mendengar/ membaca/ mengartikan pesan orang lain dengan baik merupakan hal penting dalam aktivitas komunikasi.

2.1.2.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Adanya dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2017, hal. 112) yaitu:

1) Faktor dari pihak pengirim (*sender*)

Yang keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

2) Faktor dari pihak penerima (*receiver*)

Yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi komunikasi selanjutnya menurut Siswandi (2011, hal 41) menjelaskan bahwa ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi yaitu:

- 1) Saluran komunikasi formal
- 2) Struktur otoritas organisasi
- 3) Spesialisasi tugas (pekerjaan)
- 4) Kepemilikan informasi

Berikut Penjelasannya:

1) Saluran komunikasi formal

Saluran komunikasi formal dapat mempengaruhi efektifitas komunikasi dalam mencakup jarak yang begitu luas dengan berkembang dan tumbuhnya organisasi.

2) Struktur organisasi otoritas organisasi

Struktur otoritas organisasi yang mempunyai pengaruh yang sama terhadap efektifitas organisasi. Perbedaan status dan kekuasaan di dalam organisasi akan dapat membantu menetapkan siapa yang akan melakukan komunikasi dengan siapapun.

3) Spesialisasi tugas (pekerjaan)

Spesialisasi tugas (pekerjaan) biasanya akan memudahkan melakukan tugas (pekerjaan) dalam kelompok yang berbeda-beda.

4) Kepemilikan informasi

Kepemilikan informasi berarti bahwa individu mempunyai informasi dan pengetahuan yang unik mengenai tugas (pekerjaan) mereka.

2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Adapun alat ukur/indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana komunikasi itu berjalan lancar/efektif menurut Suranto (2010, hal. 94), yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

Berikut penjelasannya:

1) Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2) Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3) Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implicit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5) Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang disampaikan.

Komunikasi dikatakan efektif apabila terdapat hubungan yang baik antara komunikator dan komunikan yang menjadikan informasi tersebut tersampaikan secara tepat. Menurut Umar (2012, hal. 31) ada empat indikator komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kesamaan

Berikut adalah penjelasan mengenai indikator komunikasi:

1) Keterbukaan

Yaitu keinginan untuk terbuka serta menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2) Empati

Yaitu mencoba merasakan hal yang sama dengan lawan bicara

3) Dukungan

Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya sekedar tepukkan atau sekedar mengangguk-anggukkan kepala.

4) Kesamaan

Karena pada kenyataannya manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Cooperate*", "*Cooperation*", atau "*Cooperative*". Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Thomas & Johnson (2014, hal. 55) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal.

Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan (Bachtiar, 2012, hal. 88).

Robbins & Timothy (2015, hal. 62) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (*teamwork*) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Kekompakan dapat terwujud jika setiap orang mau memberikan kontribusi yang positif. Ini bukan hanya tugas pemimpin, melainkan tugas setiap anggota tim. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor berikut ini agar tim kerja dalam perusahaan bisa semakin kompak. Menurut Robbins (2012, hal. 41), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama kelompok yang baik, antara lain:

1) Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

2) Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3) Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.

4) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013, hal. 74) ada tujuh faktor yang akan menciptakan kerjasama tim menjadi efektif, yaitu sebagai berikut:

1) Komunikasi yang terjaga

Komunikasi menjadi landasan terciptanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang terjaga akan membuat hubungan jadi terbuka. Setiap individu harus berusaha menjaga komunikasi dalam kondisi apapun.

2) Saling menghormati

Setiap orang dalam tim pasti punya kapasitas yang berbeda-beda. Walau kemampuan kerja tak sama, tidak boleh ada yang merasa paling penting dan meremehkan yang lain.

3) Rasa memiliki

Rasa saling memiliki akan menciptakan kerja sama tim yang solid. Setiap orang jadi ingin berkontribusi sebaik mungkin. Ada komitmen di dalam diri untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama.

4) Membangun rasa percaya

Membangun rasa percaya antar anggota tim kerja akan membuat hubungan jadi lebih sehat. Tidak ada yang saling curiga, tapi setiap orang belajar untuk mempercayai satu sama lain.

5) Memahami peran masing-masing

Setiap orang dalam tim kerja, memiliki peran masing-masing dan akan menjalankan tanggung jawab yang berbeda. Namun, semuanya akan berdampak pada pekerjaan anggota lain dan target dalam tim.

6) Berkolaborasi

Anda mungkin bisa mencapai sesuatu seorang diri. Namun, jika Anda ingin berjalan jauh dan mencapai hal yang besar, maka Anda membutuhkan orang lain untuk membantu Anda. Itulah gunanya tim.

7) Fokus pada tujuan bersama

Meski setiap individu mungkin punya kepentingan lain dalam pekerjaan atau kesibukan lain di luar pekerjaan, masing-masing harus belajar untuk fokus pada tujuan bersama. Jangan ada yang melenceng dari jalur pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. West (2012, hal. 26) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

2) Saling berkontribusi

Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

3) Pengerahan kemampuan secara maksimal

Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

Kekompakan (*cohesiveness*) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diriseseorangterhadap kelompoknya. Dalam melihat bagaimana hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, Dewi (2009, hal. 25) menetapkan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.

- 2) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- 3) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.4 Kreativitas

2.1.4.1 Pengertian Kreativitas

Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat.

Dalam hal ini Munandar (2012, hal. 44) menjelaskan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah adasebelumnya.

Kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah, melalui kreativitas maka akan ada kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah (Semiawan, 2010, hal. 121).

Kreativitas adalah kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban baru untuk soal-soal yang ada, dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu dijawab (Musbikin, 2006, hal. 48).

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah

kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisasinya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas

Menurut Munandar (2012, hal. 47), mengemukakan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kreativitas, diantaranya:

1) Kemampuan kognitif

Kemampuan kognitif meliputi pendidikan formal. Faktor ini mempengaruhi keterampilan sesuai dengan bidang dan masalah yang dihadapi individu yang bersangkutan.

2) Disiplin

Karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan disiplin diri, kesungguhan dalam menghadapi frustrasi, dan kemandirian. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi individu dalam menghadapi masalah dan menentukan ide-ide yang kreatif untuk memecahkan masalah.

3) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas seseorang karena motivasi intrinsik dapat membangkitkan semangat individu untuk belajar sebanyak mungkin guna menambah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian individu dapat mengemukakan ide secara lancar, dapat memecahkan masalah dengan luwes.

4) Lingkungan sosial

Kreativitas juga dipengaruhi lingkungan sosial, yaitu tidak adanya tekanan-tekanan dari lingkungan sosial seperti pengawasan, penilaian mampu pembatasan-pembatasan dari pihak luar.

Sedangkan menurut Riansyah (2014, hal. 8) faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kreativitas individu yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan

Faktor lingkungan pada sumber daya yang mendukung strategi perusahaan, menekankan pada kepentingan kemampuan internal perusahaan untuk mengoperasikannya seberapa jauh pengaruh lingkungan social ekonomisnya.

2) Pimpinan

Kemampuan pimpinan dari suatu perusahaan baik besar maupun kecil, dianggap sebagai faktor yang penting dalam membentuk nilai organisasi dan mencapai tujuan perusahaan.

3) Budaya Organisasi

Budaya merupakan suatu istilah deskriptif yang dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai berkehidupan bersama, sedangkan organisasi adalah suatu system mperserikatan formal dari dua orang atau mlebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan formal pekerjaan dalam sebuah organisasi. Struktur ini dapat ditampilkan secara visual dalam sebuah bagan organisasi, juga berfungsi melayani berbagai tujuan.

5) Kemampuan Perusahaan

Kemampuan suatu perusahaan dalam berinovasi, tidak diragukan lagi dapat meningkatkan keunggulan bersaing.

2.1.4.3 Indikator Kreativitas

Menurut Hadiyati (2011, hal. 4) indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kreativitas adalah sebagai berikut:

1) Ingin tahu

Keingintahuan mencoba hal baru dan keinginan mencari informasi yang bermanfaat

2) Optimis

Rasa optimis terhadap sesuatu yang ditawarkan dan rasa optimis terhadap kemampuan

3) Fleksibel

Tingkat adaptasi terhadap perubahan dan menerima masukan dari luar

4) Mencari solusi

Mencari solusi dan memecahkan masalah dan menerapkan solusi terbaik

5) Berimajinasi

Tingkat imajinasi untuk memajukan usaha dan sering menggunakan imajinasi

6) Berani beresiko

Senang terhadap tantangan dan menerima jika terjadi kegagalan

Sedangkan menurut Putri (2012, hal. 5) Ada beberapa indikator-indikator kreativitas, yaitu sebagai berikut:

1) Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu adalah kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang yang lain.

2) Kemampuan berpikir

Kekuatan berpikir yang harus dibangun pada pekerjaan sehingga menjadi suatu watak atau kepribadian yang terpatri dalam kehidupan pekerjaan untuk memecahkan segala persoalan hidupnya dengan cara mengidentifikasi setiap informasi yang diterimanya lalu mampu untuk mengevaluasi dan kemudian menyimpulkannya secara sistematis lalu mampu mengemukakan pendapat dengan cara yang terorganisasi.

3) Motivasi

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

4) Disiplin

Perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

5) Kelancaran

Kemampuan untuk menghasilkan banyak cara ketaatan yang dilakukan oleh perusahaan.

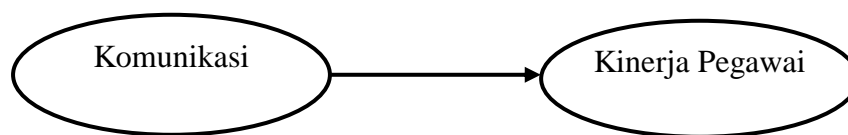
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang

tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *miss communicaton*, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar (Handoko, 2013, hal. 53).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rialmi & Morsen, 2020); (Julita & Arianty, 2018) dan (Fachrezi & Khair, 2020) yang menyimpulkan komunikasi akan mempengaruhi kinerja pegawai



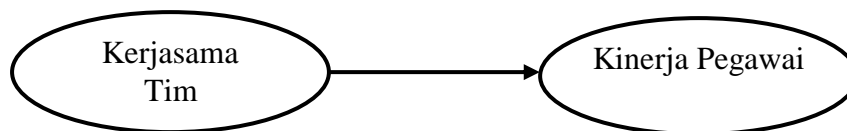
Gambar 2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Kaswan (2016, hal. 113) bahwa kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2020); (Ariyanto, Wardoyo, & Rusdianti, 2019) dan (Lawasi &

Triatmanto, 2017) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.



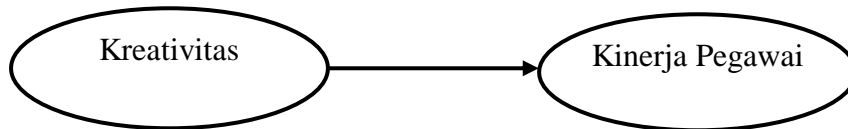
Gambar 2.2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai

Kreativitas adalah ciri-ciri khas yang dimiliki oleh individu yang ditandai dengan adanya kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari kombinasi karya-karya yang telah ada sebelumnya, menjadi suatu karya baru yang berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya dan dilakukan melalui interaksi dengan lingkungannya untuk menghadapi permasalahan, dan mencari alternatif pemecahannya dengan cara berpikir divergen (Ali & Asrori, 2012).

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas pegawai perusahaan. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kretivitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

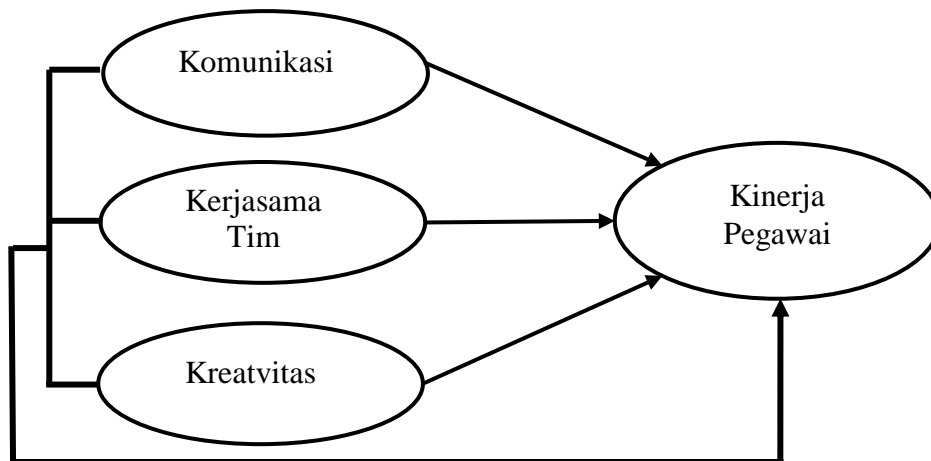
Hal ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhti et al., 2017); (Dama & Ogi, 2018) dan (Zuliawati, 2016) yang menyatakan bahwa kreativitas mempengaruhi kinerja pegawai.



Gambar 2.2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka dapat digambarkan hubungannya sebagai berikut:



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

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

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

3. Ada pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2), kreativitas (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi et al (2015, hal. 123) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap dalam melaksanakan pekerjaan 2. Perencanaan dalam pekerjaan 3. Proses pelaksanaan pekerjaan 4. Kemampuan dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2013, hal. 256)	Likert
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender kepada receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan (Suranto, 2010, hal. 94)	Likert
Kerjasama Tim (X2)	Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal (West, 2012, hal. 26)	Likert
Kreativitas (X3)	kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Kemampuan berpikir 3. Motivasi 4. Disiplin 5. Kelancaran (Putri, 2012, hal. 5)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, JL. Sisingamangaraja KM. 5,5, No. 14, Marindal, Medan, 20147, Harjosari II, Medan Amplas, Medan City, North Sumatra 20217

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Mei 2021 sampai bulan Agustus 2021, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■															
2.	Riset awal		■														
3.	Pembuatan proposal			■	■												
4.	Bimbingan proposal					■	■										
5.	Seminar proposal							■									
6.	Riset								■								
7.	Penyusunan Skripsi									■	■						
8.	Bimbingan Skripsi											■	■				
9.	Sidang Meja Hijau													■	■		

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, hal. 100). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 454 orang.

Tabel 3.3. Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang

No	Pangkat/Golongan Ruang	Jumlah (Orang)
1.	Golongan I	6
2.	Golongan II	120
3.	Golongan III	311
4.	Golongan IV	17
Total		454

Sumber: Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2012, hal. 21). Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* dimaksudkan untuk menjadi representasi kelompok yang tidak bias. Ini dianggap sebagai cara yang adil untuk memilih sampel dari populasi yang besar karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih (Sugiyono, 2016, hal. 114). Simple random sampling dapat digunakan ketika peneliti memenuhi tiga situasi seperti; Terdapat data yang cukup lengkap mengenai populasi, setiap anggota populasi dapat dihubungi dengan mudah dan peneliti memiliki waktu dan sumber daya yang cukup untuk melakukannya

Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{454}{1 + 454 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 81,94$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 82 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui quisioner (angket). Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.4. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji

validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 127)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,686	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,655	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,613	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,730	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,555	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,572	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,616	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,641	0.000 < 0,05	Valid
Komunikasi (X1)	X1	0,611	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,570	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,511	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,657	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,485	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,496	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,432	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,500	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,568	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,550	0.000 < 0,05	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X1	0,504	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,706	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,528	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,717	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,688	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,672	0.000 < 0,05	Valid
Kreativitas (X3)	X1	0,690	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,692	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,450	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,266	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,418	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,730	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,424	0.006 < 0,05	Valid
	X8	0,522	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,584	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,622	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016, hal. 130)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,770	0,60	Reliabel
Komunikasi (X ₁)	0,726		Reliabel
Kerjasama Tim (X ₂)	0,700		Reliabel
Kreativitas (X ₃)	0,729		Reliabel

Sumber : Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 1 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-

angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016, hal. 65)

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Komunikasi
X2	= Kerjasama Tim
X3	= Kreativitas
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016, hal. 143).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolineritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016, hal. 152).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016, hal. 158). 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 diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013, hal. 177). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2016, hal. 91)

Keterangan :

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- k : Variabel independen
- r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Kriteria pengambilan keputusan

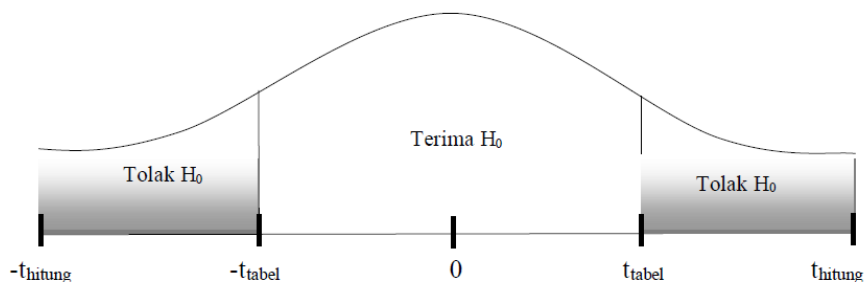
H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_o diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016, hal. 92):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013, hal. 192). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

(Sugiyono, 2016, hal. 103)

Dimana :

F_h : Tingkat signifikan
 R^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

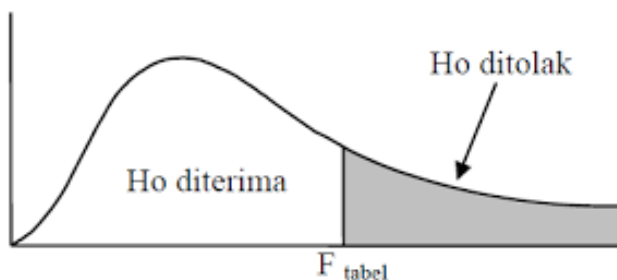
H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016, hal. 98):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016, hal. 186)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel komunikasi (X_1), 6 pernyataan untuk variabel kerjasama tim (X_2), 10 pernyataan untuk variabel kreativitas (X_3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 82 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	67.1	67.1	67.1
	Perempuan	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 55 (67,1%) orang laki-laki dan 27 (32,9%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	12.2	12.2	12.2
	D3	23	28.0	28.0	40.2
	S1	46	56.1	56.1	96.3
	S2	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (56,1%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara berlatar pendidikan Strata-1, 23 (28%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara berlatar belakang diploma-3, 10 (12,2%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara berlatar belakang SMA/SMK dan 3 (3,7%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara berlatar belakang Strata-2, Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang berlatar pendidikan Strata-1.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	7	8.5	8.5	8.5
	2 Tahun	6	7.3	7.3	15.9
	3 Tahun	8	9.8	9.8	25.6
	4 Tahun	21	25.6	25.6	51.2
	> 5 Tahun	40	48.8	48.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 40 (48,8%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 21 (25,6%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang sudah bekerja selama 4 tahun, 8 (9,8%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang sudah bekerja selama 3

tahun, 7 (8,5%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang sudah bekerja selama 1 tahun dan 6 (7,3%) orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang bekerja selama 2 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

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

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja pegawai (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	23,2	37	45,1	5	30,5	1	1,2	0	0	82	100
2	21	25,6	34	41,5	24	29,3	3	3,7	0	0	82	100
3	7	8,5	48	58,5	24	29,3	3	3,7	0	0	82	100
4	9	11	30	36,6	34	41,5	8	9,8	1	1,2	82	100
5	6	7,3	46	56,1	26	31,7	4	7,9	0	0	82	100
6	10	12,2	40	48,8	29	35,4	3	3,7	0	0	82	100
7	31	37,8	17	20,7	27	32,9	0	0	7	8,5	82	100
8	27	32,9	12	14,6	22	26,8	21	25,6	0	0	82	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,1%
- 2) Jawaban responden saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,5%
- 3) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,5%
- 4) Jawaban responden saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,6%
- 5) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,1%
- 6) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,8%
- 7) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,8%
- 8) Jawaban responden saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 32,9%

4.1.3.2 Variabel Komunikasi (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	25,6	35	42,7	25	30,5	1	1,2	0	0	82	100
2	24	29,3	31	37,8	24	29,3	3	3,7	0	0	82	100
3	8	9,8	44	53,7	24	29,3	6	7,3	0	0	82	100
4	11	13,4	34	41,5	28	34,1	8	9,8	1	1,2	82	100
5	11	13,4	48	58,5	18	22	5	6,1	0	0	82	100
6	14	17,1	44	53,7	20	24,4	4	4,9	0	0	82	100
7	10	12,2	47	57,3	23	28	0	0	2	2,4	82	100
8	17	20,7	28	34,1	25	30,5	9	11	3	3,7	82	100
9	13	15,9	44	53,7	22	26,8	3	3,7	0	0	82	100
10	15	18,3	40	48,8	24	29,3	3	3,7	0	0	82	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komunikasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya memahami segala arahan yang diberikan oleh atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,7%
- 2) Jawaban responden saya cepat tanggap dalam menjalankan perintah atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 37,8%
- 3) Jawaban responden saya selalu melakukan interaksi dengan semua orang yang ada di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,7%
- 4) Jawaban responden saya senang menjalin hubungan yang baik dengan seluruh pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,5%

- 5) Jawaban responden dalam berhubungan sesama rekan kerja dikantor, saya berusaha untuk memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,5%
- 6) Jawaban responden saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,7%
- 7) Jawaban responden pegawai dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,3%
- 8) Jawaban responden selain dikantor, pegawai dan atasan sering melakukan interaksi diluar kantor atau diluar jam kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 34,1%.
- 9) Jawaban responden pegawai bisa menerima instruksi atau perintah kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,7%
- 10) Jawaban responden saya berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,8%.

4.1.3.3 Variabel Kerjasama Tim (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kerjasama tim sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Kerjasama Tim (X₂)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	7,3	44	53,7	28	34,1	4	4,9	0	0	82	100
2	32	39	16	19,5	27	32,9	7	8,5	0	0	82	100
3	7	8,5	44	53,7	27	32,9	4	4,9	0	0	82	100
4	32	39	14	17,1	29	35,4	0	0	7	8,5	82	100
5	19	23,2	37	45,1	25	30,5	1	1,2	0	0	82	100
6	21	25,6	34	41,5	24	29,3	3	3,7	0	0	82	100

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kerjasama tim bahwa:

- 1) Jawaban responden pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,7%
- 2) Jawaban responden segala pekerjaan yang saya kerjakan merupakan sebuah pengabdian terhadap organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39%
- 3) Jawaban responden dalam berhubungan sesama rekan kerja dikantor, saya berusaha untuk memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,7%
- 4) Jawaban responden pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39%
- 5) Jawaban responden pimpinan menyampaikan langkah- langkah strategis untuk pencapaian kinerja yang ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,1%
- 6) Jawaban responden saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,5%

4.1.3.4 Variabel Kreativitas (X₃)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kreativitas sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kreativitas (X₃)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	29,3	25	30,5	30	36,6	1	1,2	2	2,4	82	100
2	24	29,3	22	26,8	24	29,3	12	14,6	0	0	82	100
3	10	12,2	40	48,8	23	28	7	8,5	2	2,4	82	100
4	12	14,6	32	39	28	34,1	5	6,1	5	6,1	82	100
5	6	7,3	39	47,6	34	41,5	3	3,7	0	0	82	100
6	16	19,5	29	35,4	33	40,2	2	2,4	2	2,4	82	100
7	6	7,3	46	56,1	26	31,7	4	4,9	0	0	82	100
8	10	12,2	40	48,8	29	35,4	3	3,7	0	0	82	100
9	31	37,8	17	20,7	27	32,9	7	8,5	0	0	82	100
10	27	32,9	12	14,6	22	26,8	21	25,6	0	0	82	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kreativitas bahwa:

- 1) Jawaban responden saya berani menghadapi resiko dari setiap perubahan yang dilakukan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 30,5%
- 2) Jawaban responden dalam menemukan ide baru, saya mampu melihat dampaknya terhadap organisasi secara jangka panjang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 29,3%
- 3) Jawaban responden saya memiliki daya imajinasi yang tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,8%
- 4) Jawaban responden saya mampu merealisasikan ide-ide yang diberikan ke hal-hal inovatif mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39%
- 5) Jawaban responden saya memiliki kesempatan dan peluang dari perusahaan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,6%

- 6) Jawaban responden perusahaan memberikan imbalan kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,4%
- 7) Jawaban responden saya berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,13%
- 8) Jawaban responden saya selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu dan aturan kerja yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,8%
- 9) Jawaban responden pegawai bisa menerima instruksi atau perintah kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,8%
- 10) Jawaban responden pegawai dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 32,9%

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji asumsi klasik

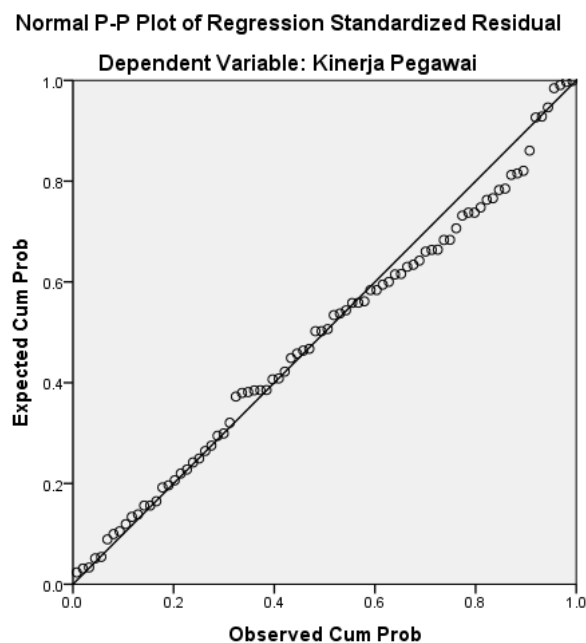
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau

tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.795	1.258
	Kerjasama Tim	.387	2.584
	Kreativitas	.381	2.624

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

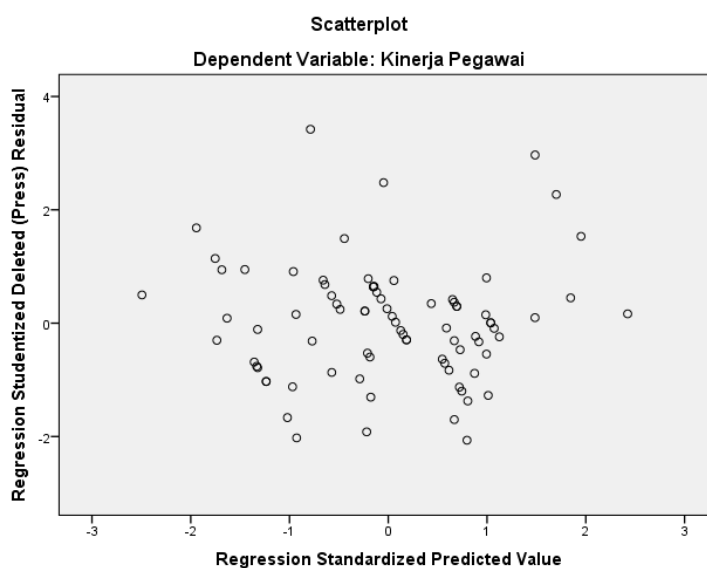
Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel komunikasi (X_1) sebesar 1,258, variabel kerjasama tim (X_2) sebesar 2,584 dan variabel kreativitas (X_3) sebesar 2,624. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,795, variabel kerjasama tim (X_2) sebesar 0,387 dan variabel kreativitas (X_3) sebesar 0,381. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui

pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.353	1.578		2.125	.037
	Komunikasi	.179	.043	.178	4.193	.000
	Kerjasama Tim	.753	.076	.603	9.913	.000
	Kreativitas	.252	.053	.292	4.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 3,353
- 2) Komunikasi = 0,179
- 3) Kerjasama tim = 0,753
- 4) Kreativitas = 0,252

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3,353 + 0,179_1 + 0,753_2 + 0,252_3$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 3,353 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,179 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,179 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,753 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kerjasama tim mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,753 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,252 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kreativitas mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,252 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$

b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.353	1.578		2.125	.037
	Komunikasi	.179	.043	.178	4.193	.000
	Kerjasama Tim	.753	.076	.603	9.913	.000
	Kreativitas	.252	.053	.292	4.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

a) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 4,193 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($82 - 3 = 79$), di peroleh t tabel 1,990. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 4,193 $>$ t tabel = 1,990. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai

sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kerjasama tim sebesar 9,913 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (82-3=79)$, di peroleh t tabel 1,990. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung $=9,913 >$ t tabel $= 1,990$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

c) Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kreativitas sebesar 4,766 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (80-3=79)$, di peroleh t tabel 1,990. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara kreativitas dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kreativitas dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung $= 4,766 >$ t tabel $= 1,990$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kreativitas dengan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kreativitas dengan kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1405.625	3	468.542	207.079	.000 ^b
	Residual	176.485	78	2.263		
	Total	1582.110	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Komunikasi, Kerjasama Tim						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 207,079, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas sebesar 207,079 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($82-3-1 = 78$), di peroleh F tabel 3,11 Jika F hitung $> F$ tabel maka didapat pengaruh antara variabel komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung = 207,079 $> F$ tabel = 3,11. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.888	.884	1.50420
a. Predictors: (Constant), Kreativitas, Komunikasi, Kerjasama Tim				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,943 atau 94,3% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,888 yang berarti 88,8% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas. Sedangkan sisanya 11,2% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,50420 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil

penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 4,193 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan *miss communicaton*, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar (Handoko, 2013, hal. 53).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rialmi & Morsen, 2020); (Julita & Arianty, 2018) dan (Fachrezi & Khair, 2020) yang menyimpulkan komunikasi akan mempengaruhi kinerja pegawai

4.2.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 9,913 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Kaswan (2016, hal. 113) bahwa kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2020); (Ariyanto, Wardoyo, & Rusdianti, 2019) dan (Lawasi & Triatmanto, 2017) yang menyatakan bahwa kerjasama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 4,766 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Kreativitas adalah ciri-ciri khas yang dimiliki oleh individu yang ditandai dengan adanya kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari kombinasi karya-karya yang telah ada sebelumnya, menjadi suatu karya baru yang berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya dan dilakukan melalui interaksi dengan lingkungannya untuk menghadapi permasalahan, dan mencari alternatif pemecahannya dengan cara berpikir divergen (Ali & Asrori, 2012).

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas pegawai perusahaan. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhti et al., 2017); (Dama & Ogi, 2018) dan (Zulawati, 2016) yang menyatakan bahwa kreativitas mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Komunikasi, Kerjasama tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapt F_{hitung} sebesar 207,079 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,11. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 4,193$) > ($t_{tabel} 1.990$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.
2. Secara parsial kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 9,913$) > ($t_{tabel} 1.990$) dan angka sig $0.002 < 0.05$.
3. Secara parsial kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 4,766$) > ($t_{tabel} 1.990$) dan angka sig $0.002 < 0.05$.
4. Secara simultan komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($F_{hitung} 207,076$) > ($F_{tabel} 3,11$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

5.2 Saran

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

1. Perlu disarankan kepada pimpinan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara agar dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi antara pegawai dengan atasan dan sesama pegawai dengan mengadakan kegiatan informal seperti *outing, employee day, outbond* atau *family gathering*.
2. Kerjasama tim mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara maka diharapkan pihak manajemen perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan kerjasama tim pada perusahaan, semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik ditandai dengan adanya kesamaan perasaan, pikiran dan jiwa antar anggota tim. Untuk meningkatkan kekompakan dalam kerjasama antar pegawai baik antar satu tim maupun lintas fungsi, manajemen Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara sebaiknya melakukan evaluasi rutin, membangun pola komunikasi yang intensif dan efektif, menciptakan suasana keterbukaan, pimpinan bersikap adil dalam pembagian dan penugasan berdasarkan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh anggota tim, melakukan aktivitas bersama diluar pekerjaan yang akan membentuk *chemistry* sehingga memotivasi pegawai dan meningkatkan kerjasama tim.
3. Pihak perusahaan harus selalu memperhatikan perusahaannya dalam penerapan kreativitas kerja secara baik kepada setiap pegawai. Karena pegawai

merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam membantu proses pencapaian kesuksesan target perusahaan, adapun cara untuk perusahaan menerpakan kreativitas kerja yang baik yaitu dengan memberikan kebebasan dalam mengembangkan diri kepada setiap pegawai, melengkapi segala fasilitas kerja, menciptakan suasana yang nyaman, serta yang terpenting selalu menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh pegawai

4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 82 pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., & Asrori, M. (2012). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180–190.
- Bachtiar. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.
- Bangun, W. (2012). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dama, J., & Ogi, I. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sdm : Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, S. (2009). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Progressio.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert.)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss (Edisi 7.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hadiyati, E. (2011). Kreativitas Dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 8–15.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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*, 418–428.
- Husein, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (Pp. 195–205).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Kaswan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Muhti, A. F. E., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. *Agro Inti Sejahtera Jember. E – Jurnal Riset Manajemen*, 6(4), 114–125.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munandar, U. (2012). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Musbikin, I. (2006). *Mendidik Anak Kreatif*. Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Putri, M. A. (2012). Analisis Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–11.
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 1–7.
- Riansyah, R. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal Ilmi Magister Manajemen Unikom*, 2(1), 1–17.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Timothy, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Semiawan, C. (2010). *Kreativitas Keberbakatan : Mengapa, Apa, Dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Indeks.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment: Journal Of Administration And Educational Management*, 3(1), 20–26.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus Dan Pemecahannya* (Edisi 3.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suranto, A. W. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thomas, L., & Johnson, E. (2014). *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa.
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- West, M. (2012). *Kerjasama Yang Efektif*. Jakarta: Kanisius.
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. (Wibowo, Ed.) (5th Ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zuliawati, N. (2016). Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. *At-Tanbawi*, 1(1), 23–38.

KUESIONER PENELITIAN



Assalam' mualaikum Wr. Wb

Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Alfiyanti Nasabella (1705160016) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju = 5
- b. S : Setuju = 4
- c. KS : Kurang Setuju = 3
- d. TS : Tidak Setuju = 2
- e. STS: Sangat Tidak Setuju = 1

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2
4. Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 > 5 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sikap dalam melaksanakan tugas					
1	Saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja					
2	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
	Perencanaan dalam pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan					
4	Saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di					

	kemudian hari					
	Proses pelaksanaan pekerjaan					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya					
6	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
	Kemampuan dalam melaksanakan tugas					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
8	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

Komunikasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pemahaman					
1	Saya memahami segala arahan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya cepat tanggap dalam menjalankan perintah atasan					
	Kesenangan					
3	Saya selalu melakukan interaksi dengan semua orang yang ada di perusahaan					
4	Saya senang menjalin hubungan yang baik dengan seluruh pegawai					
	Pengaruh Pada Sikap					
5	Dalam berhubungan sesama rekan kerja dikantor, saya berusaha untuk memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan					
6	Saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik					
	Hubungan yang Baik					
7	Pegawai dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja					
8	Selain dikantor, pegawai dan atasan sering melakukan interaksi diluar kantor atau diluar jam kerja					
	Tindakan					
9	Pegawai bisa menerima instruksi atau perintah kerja					
10	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan					

Kerjasama Tim (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tanggung jawab					
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					
2	Segala pekerjaan yang saya kerjakan merupakan sebuah pengabdian terhadap organisasi					
	Saling Berkontribusi					
3	Dalam berhubungan sesama rekan kerja di kantor, saya berusaha untuk memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan					
4	Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
	Pengarahan kemampuan secara maksimal					
5	Pimpinan menyampaikan langkah-langkah strategis untuk pencapaian kinerja yang ditetapkan					
6	Saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kreativitas (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Keahlian					
1	Saya berani menghadapi resiko dari setiap perubahan yang dilakukan.					
2	Dalam menemukan ide baru, saya mampu melihat dampaknya terhadap organisasi secara jangka panjang.					
	Kemampuan berpikir					
3	Saya memiliki daya imajinasi yang tinggi.					
4	Saya mampu merealisasikan ide-ide yang diberikan ke hal-hal inovatif.					
	Motivasi					
5	Saya memiliki kesempatan dan peluang dari perusahaan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.					
6	Perusahaan memberikan imbalan kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					

Disiplin						
7	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan					
8	Saya selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu dan aturan kerja yang berlaku					
Kelancaran						
9	Pegawai bisa menerima instruksi atau perintah kerja					
10	Pegawai dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja					

TABULASI HASIL KUESIONER

KOMUNIKASI											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40
3	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	43
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	30
6	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	45
7	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	33
8	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	39
9	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	40
10	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	31
11	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	40
12	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	35
14	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	42
15	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
16	4	4	4	2	4	4	4	5	3	3	37
17	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	43
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	4	4	4	2	2	2	3	1	3	3	28
22	2	2	5	5	2	5	4	3	5	4	37
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
24	5	4	4	4	4	2	5	3	5	4	40
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
26	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
27	4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	39
28	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
35	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	37
36	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
37	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	38
38	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	45
39	4	2	4	4	2	4	5	3	5	5	38
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	35
42	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	32
43	4	5	3	3	4	4	3	1	3	3	33
44	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	40
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	33
49	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	41
50	3	3	3	2	5	5	4	4	3	3	35
51	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
52	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	39
53	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
54	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	35
55	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	34
56	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
57	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	30

58	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
59	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	38
60	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
61	5	4	2	5	5	5	4	4	3	3	40
62	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	34
63	3	2	2	1	4	4	4	2	4	4	30
64	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
65	3	3	2	3	5	5	4	4	4	4	37
66	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
67	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39
68	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	36
69	3	3	3	3	2	2	5	5	2	5	33
70	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
71	3	3	3	3	5	4	4	4	4	2	35
72	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
73	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	35
74	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
75	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	40
78	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	38
79	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
80	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	5	4	2	5	4	4	4	4	2	2	36

KERJASAMA TIM							JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	4	4	4	4	4	5	25
3	3	5	3	5	5	5	26
4	3	5	3	5	3	3	22
5	4	5	4	5	3	3	24
6	5	3	5	3	5	5	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	5	4	5	4	4	26
9	4	3	4	3	4	4	22
10	3	1	3	1	3	3	14
11	4	3	4	3	5	4	23
12	3	4	3	4	5	5	24
13	3	5	3	5	3	3	22
14	3	5	3	5	5	5	26
15	3	5	3	5	3	3	22
16	4	3	4	3	4	4	22
17	4	4	4	4	4	5	25
18	4	3	4	3	5	5	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	4	5	4	4	26
21	2	5	2	5	4	4	22
22	2	5	2	5	2	2	18
23	4	3	4	3	4	4	22
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	5	4	5	4	4	26
26	4	3	4	3	4	4	22
27	4	1	4	1	4	5	19
28	4	3	4	3	5	5	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	5	4	5	4	4	26

31	4	5	4	5	4	4	26
32	4	5	4	5	4	4	26
33	4	3	4	3	4	4	22
34	4	4	4	4	4	4	24
35	2	3	2	3	4	4	18
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	4	5	4	4	26
38	5	5	5	5	5	5	30
39	2	5	2	5	4	2	20
40	4	3	4	3	4	4	22
41	3	4	3	4	3	3	20
42	3	5	3	5	3	3	22
43	4	3	4	3	4	5	23
44	3	1	3	1	5	5	18
45	3	3	3	3	3	3	18
46	4	4	4	4	3	3	22
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	5	4	5	4	4	26
49	4	5	4	5	4	4	26
50	4	3	4	3	4	4	22
51	3	3	3	3	3	3	18
52	4	4	4	4	4	5	25
53	3	5	3	5	5	5	26
54	3	3	3	3	3	3	18
55	4	1	4	1	3	3	16
56	3	3	3	3	3	3	18
57	4	1	4	1	3	3	16
58	3	5	3	5	3	3	22
59	4	5	4	5	5	5	28
60	5	3	5	3	4	4	24
61	3	4	3	3	4	4	21
62	3	5	3	3	5	4	23
63	4	3	4	5	3	2	21
64	3	3	5	5	5	5	26
65	3	3	3	3	3	3	18
66	4	4	4	4	3	3	22
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	5	4	5	4	4	26
69	4	5	4	5	4	4	26
70	4	3	4	3	4	4	22
71	3	3	3	3	3	3	18
72	4	4	4	4	4	5	25
73	3	5	3	5	5	5	26
74	3	3	3	3	3	3	18
75	4	1	4	1	3	3	16
76	3	3	3	3	3	3	18
77	4	1	4	1	3	3	16
78	3	5	3	5	3	3	22
79	4	5	4	5	5	5	28
80	5	3	5	3	4	4	24
81	3	4	3	3	4	4	21
82	3	5	3	3	5	4	23

KREATIVITAS											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	40
3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	32
5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	38
9	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	34
10	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	26
11	5	5	4	4	3	3	4	4	3	2	37
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
13	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	37
14	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	38
15	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34
16	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	36
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
21	4	4	4	2	2	2	2	2	5	3	30
22	2	2	5	5	2	5	2	5	5	5	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
24	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
26	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	35
27	4	5	4	4	4	4	4	4	1	2	36
28	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	39
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
30	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	42
31	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	34
32	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	40
33	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	35
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
35	3	2	3	5	2	3	2	2	3	2	27
36	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	41
37	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	45
38	5	3	3	1	5	5	5	5	5	3	40
39	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	45
40	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	35
41	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
42	5	4	2	5	3	5	3	3	5	4	39
43	3	2	2	1	4	3	4	4	3	2	28
44	5	5	4	4	3	3	3	3	1	2	33
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
46	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
47	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
48	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	41
49	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	41
50	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
51	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
52	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
53	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	40
54	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	30
55	1	2	4	4	4	1	4	4	1	2	27
56	3	2	3	5	5	3	3	3	3	2	32
57	4	5	1	4	4	4	4	4	1	2	33
58	3	2	2	1	3	3	4	4	4	5	31
59	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	45

60	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	34
61	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
62	5	4	2	5	3	5	3	5	3	3	38
63	3	2	2	1	4	3	4	3	4	5	31
64	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	40
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
66	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	38
67	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
68	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	41
69	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	41
70	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
71	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
72	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
73	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	40
74	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	30
75	1	2	4	4	4	1	4	4	1	2	27
76	3	2	3	5	5	3	3	3	3	2	32
77	4	5	1	4	4	4	4	4	1	2	33
78	3	2	2	1	3	3	4	4	4	5	31
79	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	45
80	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	34
81	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
82	5	4	2	5	3	5	3	5	3	3	38

KINERJA PEGAWAI										JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22	
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32	
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34	
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26	
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31	
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36	
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30	
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31	
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27	
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20	
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30	
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33	
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28	
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32	
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28	
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28	
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33	
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31	
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33	
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34	
21	4	4	4	2	2	2	5	3	26	
22	2	2	5	5	2	5	5	5	31	
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30	
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31	
25	4	4	4	4	4	4	5	4	33	
26	4	4	4	2	4	4	3	2	27	
27	4	5	4	4	4	4	1	2	28	
28	5	5	4	4	4	4	3	2	31	
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33	
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34	
31	4	4	4	4	4	4	5	3	32	
32	4	4	4	4	4	5	5	5	35	
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30	

34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	2	2	3	2	25
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	5	5	5	5	5	5	5	3	38
39	4	2	4	4	2	4	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	4	4	26
42	3	3	3	2	3	3	5	4	26
43	4	5	3	3	4	4	3	2	28
44	5	5	4	4	3	3	1	2	27
45	3	3	3	3	3	3	3	2	23
46	3	3	4	3	4	4	4	5	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	3	3	4	4	5	3	30
49	4	4	4	3	4	3	5	5	32
50	4	4	4	3	4	3	3	3	28
51	3	3	3	2	3	3	3	3	23
52	4	5	3	3	4	4	4	4	31
53	5	5	4	4	3	3	5	4	33
54	3	3	3	3	3	3	3	2	23
55	3	3	4	3	4	4	1	2	24
56	3	3	3	3	3	3	3	2	23
57	3	3	4	3	4	4	1	2	24
58	3	3	4	3	4	4	4	5	30
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	4	4	3	3	4	4	5	3	30
61	4	4	4	4	3	4	3	3	29
62	5	4	2	5	3	5	3	3	30
63	3	2	2	1	4	3	4	5	24
64	5	5	4	4	3	3	5	5	34
65	3	3	3	3	3	3	3	2	23
66	3	3	4	3	4	4	4	5	30
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68	4	4	3	3	4	4	5	3	30
69	4	4	4	3	4	3	5	5	32
70	4	4	4	3	4	3	3	3	28
71	3	3	3	2	3	3	3	3	23
72	4	5	3	3	4	4	4	4	31
73	5	5	4	4	3	3	5	4	33
74	3	3	3	3	3	3	3	2	23
75	3	3	4	3	4	4	1	2	24
76	3	3	3	3	3	3	3	2	23
77	3	3	4	3	4	4	1	2	24
78	3	3	4	3	4	4	4	5	30
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	4	4	3	3	4	4	5	3	30
81	4	4	4	4	3	4	3	3	29
82	5	4	2	5	3	5	3	3	30

HASIL PENELITIAN (OUTPUT SPSS 24.00) 2021

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	29.6707	4.41953	82
Komunikasi	37.6707	4.39431	82
Kerjasama Tim	22.6707	3.53485	82
Kreativitas	36.5854	5.12787	82

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Komunikasi	Kerjasama Tim	Kreativitas
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.557	.904	.838
	Komunikasi	.557	1.000	.419	.434
	Kerjasama Tim	.904	.419	1.000	.778
	Kreativitas	.838	.434	.778	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Komunikasi	.000	.	.000	.000
	Kerjasama Tim	.000	.000	.	.000
	Kreativitas	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	82	82	82	82
	Komunikasi	82	82	82	82
	Kerjasama Tim	82	82	82	82
	Kreativitas	82	82	82	82

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kreativitas, Komunikasi, Kerjasama Tim ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.943 ^a	.888	.884	1.50420	.888	207.079	3	78	.000	2.001
a. Predictors: (Constant), Kreativitas, Komunikasi, Kerjasama Tim										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1405.625	3	468.542	207.079	.000 ^b
	Residual	176.485	78	2.263		
	Total	1582.110	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Komunikasi, Kerjasama Tim						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3.353			1.578		2.125	.037	6.494	.212	
	Komunikasi	.179	.043	.178	4.193	.000	.094	.264	.557	.429	.159	.795	1.258
	Kerjasama Tim	.753	.076	.603	9.913	.000	.602	.905	.904	.747	.375	.387	2.584
	Kreativitas	.252	.053	.292	4.766	.000	.147	.357	.838	.475	.180	.381	2.624

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Komunikasi	Kerjasama Tim	Kreativitas
1	1	3.973	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.015	16.129	.20	.15	.21	.08
	3	.007	24.439	.75	.85	.00	.01
	4	.005	29.366	.04	.00	.79	.91

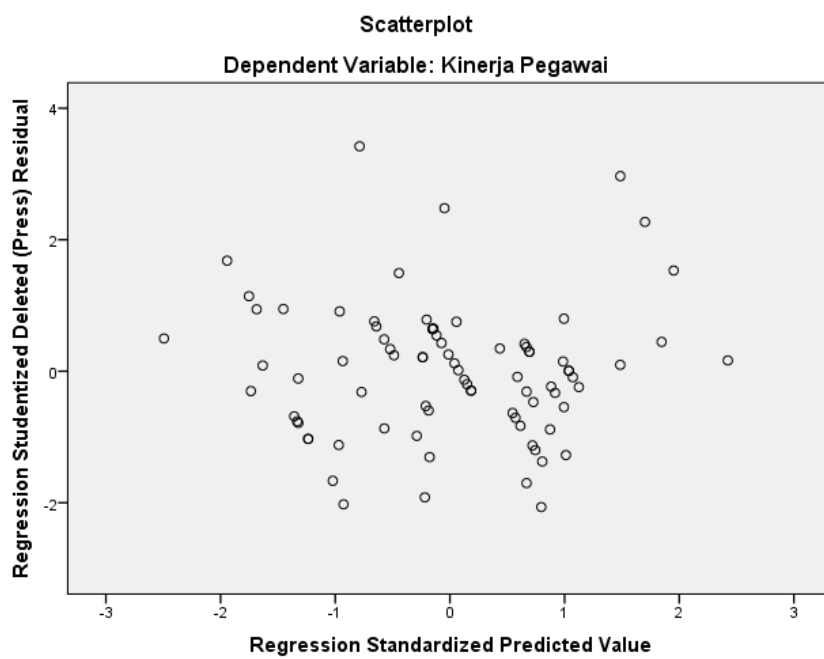
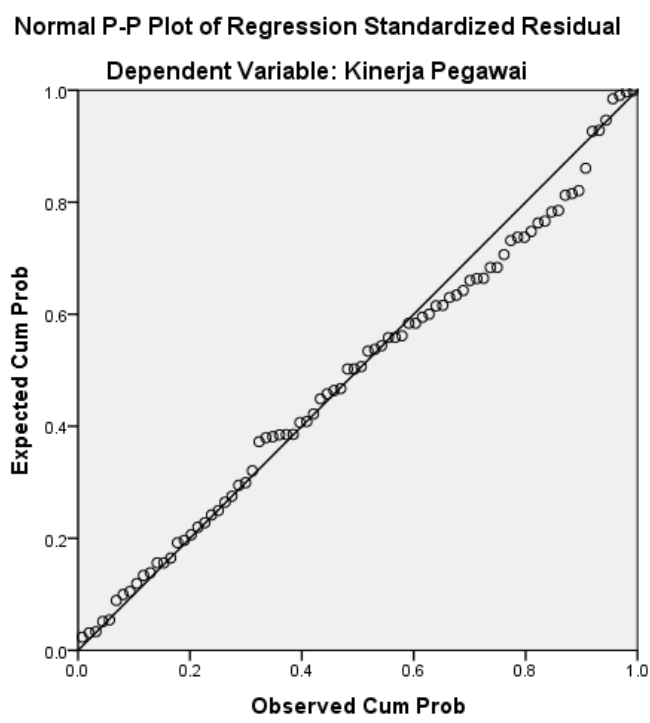
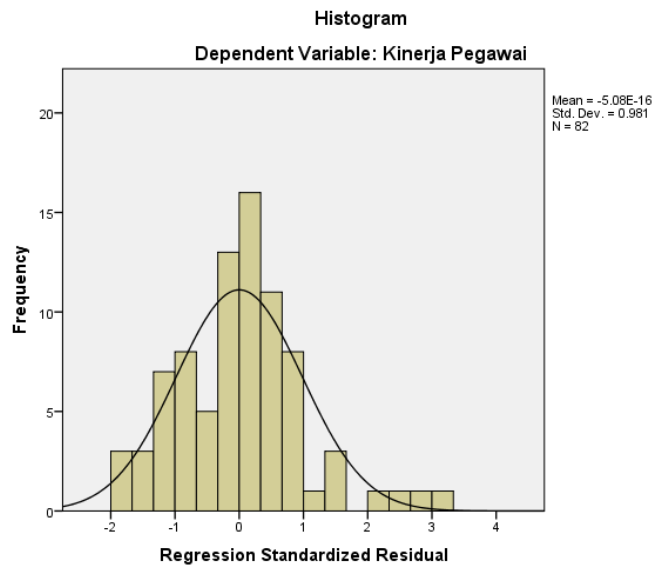
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja Pegawai	Predicted Value	Residual
22	3.066	31.00	26.3879	4.61214

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.2815	39.7667	29.6707	4.16574	82
Std. Predicted Value	-2.494	2.424	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.170	.629	.319	.094	82
Adjusted Predicted Value	19.2102	39.7345	29.6601	4.16694	82
Residual	-2.99105	4.61214	.00000	1.47608	82
Std. Residual	-1.988	3.066	.000	.981	82
Stud. Residual	-2.023	3.209	.003	1.010	82
Deleted Residual	-3.17860	5.05081	.01060	1.56387	82
Stud. Deleted Residual	-2.065	3.422	.008	1.031	82
Mahal. Distance	.047	13.196	2.963	2.473	82
Cook's Distance	.000	.245	.015	.035	82
Centered Leverage Value	.001	.163	.037	.031	82

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Komunikasi
X1	Pearson Correlation	1	.747**	.228*	.662**	.184	.061	.054	.066	.147	.121	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.000	.097	.585	.628	.553	.186	.280	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.747**	1	.341**	.459**	.207	.075	-.026	.006	.095	.166	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.062	.505	.814	.957	.393	.136	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3	Pearson Correlation	.228*	.341**	1	.361**	.026	.154	.033	.047	.350**	.293**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.039	.002		.001	.817	.168	.772	.674	.001	.008	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X4	Pearson Correlation	.662**	.459**	.361**	1	.121	.251*	.085	.166	.214	.169	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.279	.023	.447	.136	.053	.129	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X5	Pearson Correlation	.184	.207	.026	.121	1	.733**	.088	.230*	.131	-.045	.485**
	Sig. (2-tailed)	.097	.062	.817	.279		.000	.431	.037	.240	.688	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X6	Pearson Correlation	.061	.075	.154	.251*	.733**	1	.059	.168	.206	.051	.496**
	Sig. (2-tailed)	.585	.505	.168	.023	.000		.602	.131	.064	.650	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X7	Pearson Correlation	.054	-.026	.033	.085	.088	.059	1	.431**	.276*	.327**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.628	.814	.772	.447	.431	.602		.000	.012	.003	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X8	Pearson Correlation	.066	.006	.047	.166	.230*	.168	.431**	1	.136	.221*	.500**
	Sig. (2-tailed)	.553	.957	.674	.136	.037	.131	.000		.222	.046	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X9	Pearson Correlation	.147	.095	.350**	.214	.131	.206	.276*	.136	1	.741**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.186	.393	.001	.053	.240	.064	.012	.222		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X10	Pearson Correlation	.121	.166	.293**	.169	-.045	.051	.327**	.221*	.741**	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.280	.136	.008	.129	.688	.650	.003	.046	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Komunikasi	Pearson Correlation	.611**	.570**	.511**	.657**	.485**	.496**	.432**	.500**	.586**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Kerjasama Tim
X1	Pearson Correlation	1	-.086	.950**	-.038	.305**	.400**	.504**
	Sig. (2-tailed)		.443	.000	.736	.005	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	-.086	1	-.108	.925**	.233*	.138	.706**
	Sig. (2-tailed)	.443		.336	.000	.035	.217	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X3	Pearson Correlation	.950**	-.108	1	-.002	.349**	.440**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.336		.985	.001	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X4	Pearson Correlation	-.038	.925**	-.002	1	.176	.110	.717**
	Sig. (2-tailed)	.736	.000	.985		.114	.325	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X5	Pearson Correlation	.305**	.233*	.349**	.176	1	.858**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.005	.035	.001	.114		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X6	Pearson Correlation	.400**	.138	.440**	.110	.858**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.217	.000	.325	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.504**	.706**	.528**	.717**	.688**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	6

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Kreativitas
X1	Pearson Correlation	1	.777**	.106	.203	.136	.622**	.155	.119	.324**	.191	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.344	.068	.222	.000	.166	.286	.003	.085	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.777**	1	.227*	.219*	.173	.445**	.270*	.220*	.137	.247*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.040	.048	.120	.000	.014	.047	.219	.025	.000

	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3	Pearson Correlation	.106	.227*	1	.289**	.127	.078	.034	.111	.229*	.196	.450**
	Sig. (2-tailed)	.344	.040		.009	.257	.487	.759	.320	.038	.078	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X4	Pearson Correlation	.203	.219*	.289**	1	.000	.181	-.298**	.025	-.125	-.136	.266*
	Sig. (2-tailed)	.068	.048	.009		1.000	.104	.006	.825	.261	.223	.016
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X5	Pearson Correlation	.136	.173	.127	.000	1	.236*	.665**	.460**	-.046	.070	.418**
	Sig. (2-tailed)	.222	.120	.257	1.000		.033	.000	.000	.684	.531	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X6	Pearson Correlation	.622**	.445**	.078	.181	.236*	1	.174	.481**	.379**	.363**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.487	.104	.033		.118	.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X7	Pearson Correlation	.155	.270*	.034	-.298**	.665**	.174	1	.575**	.062	.185	.424**
	Sig. (2-tailed)	.166	.014	.759	.006	.000	.118		.000	.577	.096	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X8	Pearson Correlation	.119	.220*	.111	.025	.460**	.481**	.575**	1	.067	.207	.522**
	Sig. (2-tailed)	.286	.047	.320	.825	.000	.000	.000		.547	.062	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X9	Pearson Correlation	.324**	.137	.229*	-.125	-.046	.379**	.062	.067	1	.713**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.003	.219	.038	.261	.684	.000	.577	.547		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X10	Pearson Correlation	.191	.247*	.196	-.136	.070	.363**	.185	.207	.713**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.085	.025	.078	.223	.531	.001	.096	.062	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Kreativitas	Pearson Correlation	.690**	.692**	.450**	.266*	.418**	.730**	.424**	.522**	.584**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	10

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Kinerja Pegawai
X1	Pearson Correlation	1	.858**	.355**	.631**	.311**	.233*	.219*	.100	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.004	.035	.048	.373	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.858**	1	.364**	.519**	.408**	.228*	.162	.061	.655**

	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.039	.146	.585	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3	Pearson Correlation	.355**	.364**	1	.546**	.404**	.326**	.141	.255*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.000	.003	.207	.021	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X4	Pearson Correlation	.631**	.519**	.546**	1	.228*	.559**	.200	.228*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.040	.000	.071	.039	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X5	Pearson Correlation	.311**	.408**	.404**	.228*	1	.575**	.062	.185	.555**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.040		.000	.577	.096	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X6	Pearson Correlation	.233*	.228*	.326**	.559**	.575**	1	.067	.207	.572**
	Sig. (2-tailed)	.035	.039	.003	.000	.000		.547	.062	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X7	Pearson Correlation	.219*	.162	.141	.200	.062	.067	1	.713**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.048	.146	.207	.071	.577	.547		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X8	Pearson Correlation	.100	.061	.255*	.228*	.185	.207	.713**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.373	.585	.021	.039	.096	.062	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.686**	.655**	.613**	.730**	.555**	.572**	.616**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	8

KINERJA PEGAWAI									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	25	30.5	30.5	31.7
	Setuju	37	45.1	45.1	76.8
	Sangat Setuju	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y2					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	24	29.3	29.3	32.9
	Setuju	34	41.5	41.5	74.4
	Sangat Setuju	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	24	29.3	29.3	32.9
	Setuju	48	58.5	58.5	91.5
	Sangat Setuju	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	8	9.8	9.8	11.0
	Kurang Setuju	34	41.5	41.5	52.4
	Setuju	30	36.6	36.6	89.0
	Sangat Setuju	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	26	31.7	31.7	36.6
	Setuju	46	56.1	56.1	92.7
	Sangat Setuju	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	29	35.4	35.4	39.0
	Setuju	40	48.8	48.8	87.8
	Sangat Setuju	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	8.5	8.5	8.5
	Kurang Setuju	27	32.9	32.9	41.5
	Setuju	17	20.7	20.7	62.2

	Sangat Setuju	31	37.8	37.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	25.6	25.6	25.6
	Kurang Setuju	22	26.8	26.8	52.4
	Setuju	12	14.6	14.6	67.1
	Sangat Setuju	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

KOMUNIKASI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	25	30.5	30.5	31.7
	Setuju	35	42.7	42.7	74.4
	Sangat Setuju	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	24	29.3	29.3	32.9
	Setuju	31	37.8	37.8	70.7
	Sangat Setuju	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	24	29.3	29.3	36.6
	Setuju	44	53.7	53.7	90.2
	Sangat Setuju	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	8	9.8	9.8	11.0
	Kurang Setuju	28	34.1	34.1	45.1
	Setuju	34	41.5	41.5	86.6

	Sangat Setuju	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	18	22.0	22.0	28.0
	Setuju	48	58.5	58.5	86.6
	Sangat Setuju	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	20	24.4	24.4	29.3
	Setuju	44	53.7	53.7	82.9
	Sangat Setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	23	28.0	28.0	30.5
	Setuju	47	57.3	57.3	87.8
	Sangat Setuju	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Tidak Setuju	9	11.0	11.0	14.6
	Kurang Setuju	25	30.5	30.5	45.1
	Setuju	28	34.1	34.1	79.3
	Sangat Setuju	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	22	26.8	26.8	30.5
	Setuju	44	53.7	53.7	84.1
	Sangat Setuju	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7

	Kurang Setuju	24	29.3	29.3	32.9
	Setuju	40	48.8	48.8	81.7
	Sangat Setuju	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

KERJASAMA TIM							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	28	34.1	34.1	39.0
	Setuju	44	53.7	53.7	92.7
	Sangat Setuju	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	8.5	8.5	8.5
	Kurang Setuju	27	32.9	32.9	41.5
	Setuju	16	19.5	19.5	61.0
	Sangat Setuju	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	27	32.9	32.9	37.8
	Setuju	44	53.7	53.7	91.5
	Sangat Setuju	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	8.5	8.5	8.5
	Kurang Setuju	29	35.4	35.4	43.9
	Setuju	14	17.1	17.1	61.0
	Sangat Setuju	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Kurang Setuju	25	30.5	30.5	31.7
	Setuju	37	45.1	45.1	76.8

	Sangat Setuju	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	24	29.3	29.3	32.9
	Setuju	34	41.5	41.5	74.4
	Sangat Setuju	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

KREATIVITAS											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	3.7
	Kurang Setuju	30	36.6	36.6	40.2
	Setuju	25	30.5	30.5	70.7
	Sangat Setuju	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	14.6	14.6	14.6
	Kurang Setuju	24	29.3	29.3	43.9
	Setuju	22	26.8	26.8	70.7
	Sangat Setuju	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	7	8.5	8.5	11.0
	Kurang Setuju	23	28.0	28.0	39.0
	Setuju	40	48.8	48.8	87.8
	Sangat Setuju	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6.1	6.1	6.1

	Tidak Setuju	5	6.1	6.1	12.2
	Kurang Setuju	28	34.1	34.1	46.3
	Setuju	32	39.0	39.0	85.4
	Sangat Setuju	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	34	41.5	41.5	45.1
	Setuju	39	47.6	47.6	92.7
	Sangat Setuju	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	4.9
	Kurang Setuju	33	40.2	40.2	45.1
	Setuju	29	35.4	35.4	80.5
	Sangat Setuju	16	19.5	19.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	26	31.7	31.7	36.6
	Setuju	46	56.1	56.1	92.7
	Sangat Setuju	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	29	35.4	35.4	39.0
	Setuju	40	48.8	48.8	87.8
	Sangat Setuju	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	8.5	8.5	8.5
	Kurang Setuju	27	32.9	32.9	41.5
	Setuju	17	20.7	20.7	62.2
	Sangat Setuju	31	37.8	37.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	25.6	25.6	25.6
	Kurang Setuju	22	26.8	26.8	52.4
	Setuju	12	14.6	14.6	67.1
	Sangat Setuju	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	55	67.1	67.1	67.1
	Perempuan	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	12.2	12.2	12.2
	D3	23	28.0	28.0	40.2
	S1	46	56.1	56.1	96.3
	S2	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	7	8.5	8.5	8.5
	2 Tahun	6	7.3	7.3	15.9
	3 Tahun	8	9.8	9.8	25.6
	4 Tahun	21	25.6	25.6	51.2
	> 5 Tahun	40	48.8	48.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

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
-----------	--------	--------	--------	--------	--------

Tabel r untuk df = 51 - 100

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
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
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

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
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

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
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
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
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1924/IL3-AU/UMSU-05/F/2021
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 16 Muharram 1443 H
 25 Agustus 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara
 Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

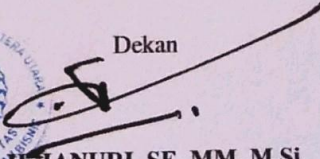
Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Alfiyanti Nasabella**
 N P M : **1705160016**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
 1. Peringgal.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1529/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/2/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Alfiyanti Nasabella
NPM : 1705160016
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Perusahaan kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dan kurang mengetahui keinginan-keinginan yang membuat karyawan puas, sehingga kinerja karyawan di kantor dinas kehutanan menurun

Rencana Judul : 1. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Alfiyanti Nasabella)

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1529/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2021

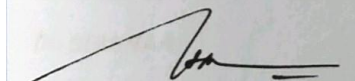
Nama Mahasiswa : Alfiyanti Nasabella
NPM : 1705160016
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 15/2/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Drs. Dani Iskandar, SE, MM

Judul Disetujui**)

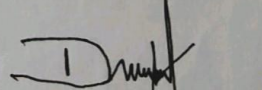
PENGARUH KOMUNIKASI, KERJA SAMA TIM DAN
KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Medan, 27 Februari 2021

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Masman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing


(.....)

*)

Disahkan oleh Pimpinan Program Studi

Disahkan oleh Dosen Pembimbing

Harus disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 01 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dengan agenda sebagai berikut :

Nama : Alfiyanti Nasabella
N.P.M. : 1705160016
Tempat / Tgl. Lahir : Jln Alfalah Raya, Gg. Alfalah 1, Glugur Darat 1 Medan Timur
Alamat Rumah : Perkebunan Bandar Selamat, 28 Mei 1999
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Sudah baik
Bab I	Hindari kalimat-kalimat yang terlalu berlebihan.
Bab II	Perbaiki cara penulisan kutipan/Sitasi.
Bab III	Berikan alasan kepada harus pakai simple random sampling.
Lainnya	
Simpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 01 April 2021

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

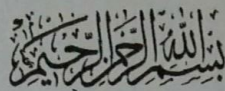
Rebanding

Muhammad Irfan Nasution, SE., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 01 April 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Alfiyanti Nasabella
 N.P.M. : 1705160016
 Tempat / Tgl.Lahir : Jln Alfalah Raya, Gg. Alfalah 1, Glugur Darat 1 Medan Timur
 Alamat Rumah : Perkebunan Bandar Selamat, 28 Mei 1999
 Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

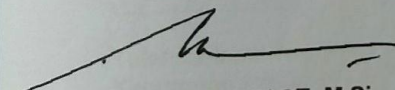
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M**

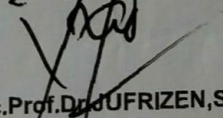
Medan, Kamis, 01 April 2021

TIM SEMINAR

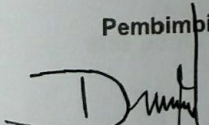
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

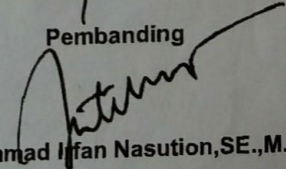
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. H. UFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

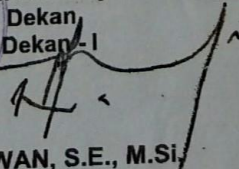

Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M

Pembanding


Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M.



Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan,
 Wakil Dekan - I


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



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEHUTANAN

Jalan Sisingamangaraja Km. 5,5 No.14 Telp. (061)7862065-7862614 Fax. (061)7862065-7862618
MEDAN Kode Pos 20147

Medan, 2 September 2021

nomor : 071/2876 /Dishut/2021
tipe : Biasa
sifat :
ampiran :
perihal : Surat Keterangan Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara (UMSU)

di –
Medan

Sehubungan dengan surat Saudara nomor : 1918/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 25 Agustus 2021 perihal Penyelesaian Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswi atas nama :

No.	NPM	Nama	Fak/ Prodi	Ket.
1	1705160016	ALFIYANTI NASABELLA	Fak. Ekonomi/ Manajemen	Riset

Telah selesai melaksanakan Riset pada tanggal 05 April 2021 di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS,
SEKRETARIS



M. Zakir Syarif Daulay, S.Hut,MM
PEMBINA Tk. I
NIP. 197611152001121003

ambusan :
Bapak Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (sebagai laporan)
Yang bersangkutan
Pertinggal



PEMERINTAH PROPINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEHUTANAN

Jln. Sisingamangaraja Km. 5,5 Nomor 14 Telp. (061)7862065 Fax. 786206
MEDAN 20147

Nomor : 071/1065/DISHUT/2021
Sifat : Biasa
Temporan : -
Perihal : Izin Melakukan Pengumpulan
Data (Riset)

Medan, 29 Maret 2021

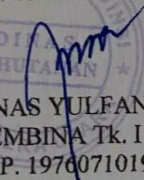
Kepada Yth. :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

MEDAN

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 507/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 09 Maret 2021 perihal tersebut pada pokok surat di atas, bersama ini dengan hormat disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswi Saudara untuk melakukan Pengumpulan Data (Riset) dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara”** atas nama Mahasiswi:

Nama : Alfiyanti Nasbella
NPM : 1705160016
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS
Plt. SEKRETARIS,

ANAS YULFAN, AP, M.Si
PEMBINA Tk. I
NIP. 197607101994121001

ambusan, Kepada Yth.:
Bapak Kepala Dinas Kehutanan Provsu di Medan (sebagai laporan)
Yang bersangkutan
Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 507 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **09 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Alfiyanti Nasbella**
N P M : **1705160016**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera
Utara**

Dosen Pembimbing : **Drs.Dani Iskandar, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 08 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Rajab 1442 H
09 Maret 2021 M



Tembusan :
1. Perringgal



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 507 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 25 Rajab 1442 H
09 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kehutanan Provsu
Jln.SM.Raja Km.5,5 No.14 Marindal
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Alfiyanti Nasbella**
Npm : **1705160016**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :
1. Peringgal

Dekan



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 157/KET/II.7-AU/UMSU-P/M/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : ALFIYANTI NASABELLA
NPM : 1705160016
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ P.Studi : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 23 Zulqaidah 1442 H
03 Juli 2021 M



Kepala UPT Perpustakaan,

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Alfiyanti Nasabella
N.P.M : 1705160016
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Perbaiki : Spasi - Kata Pengantar - Daftar isi - Latar Belakang masalah - Halaman	2-3-2021	f
Bab II	- Perbaiki : - kutipan Buku - Hipotesis	9-3-2021	f
Bab III	- Perbaiki : Buat sumber tabel	11-3-2021	f
Daftar Pustaka	- Perbaiki : cara penulisan - Referensi Buku	13-3-2021	f
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Perbaiki : Sumber Data	15-3-2021	f
Persetujuan Seminar Proposal	acc u/ sempro f	16-3-2021	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, 16 Maret 2021
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**BADAN AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sertifikat Kelulusan

Nomor : 1328 /II.3-AU/UMSU-BIM/F/ 2021

Diberikan Kepada:

Nama : ALFIYANTI NASABELLA

NPM : 1705160016

Sebagai peserta ujian komprehensif mata kuliah Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang diadakan pada hari/tanggal:
Selasa, 11 Dzulqaidah 1442H / 22 Juni 2021M

.....

Dinyatakan

LULUS

Medan, 18 Dzulqaidah 1442 H
30 Juni 2021 M

**BADAN AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Ketua

Nur Rahmah Amini, M.Ag



Sekretaris

Rasta Kurniawati Br Pinem, M.A





SERTIFIKAT KOMPETENSI

Nomor : 2307/II.3-AU/UMSU/PUSKIIBI-UKK/F/2020

Dengan ini menyatakan bahwa,

ALFIYANTI NASABELLA

NPM : 1705160016

Telah memenuhi persyaratan untuk kompetensi pada

UJI KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN

Medan, 29 Desember 2020



Ketua PUSKIIBI UMSU

Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M





Certificate of Achievement

Nomor : 0484/II.3-AU/ST/UMSU-PBB/C/2021

This is to certify that

Alfiyanti Nasabella

NPM 1705160016

Has achieved the following scores on English Proficiency Test (EPT)
as a requirement of English skills competency



Head of Language Center



Rini Ekayati, SS, MA

Language Center
Head Office
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Glugur Darat II,
Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20238
Telp. 061361353617

Issued in Medan on January, 2021
This certificate is effective for 1 (one) year after issued



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



5757702



BADAN NASIONAL
SERTIFIKASI PROFESI
INDONESIAN PROFESSIONAL
CERTIFICATION AUTHORITY

SERTIFIKAT KOMPETENSI CERTIFICATE OF COMPETENCE

No. : 79910.4226.0002022.2020

Dengan ini menyatakan bahwa,
This is to certify that,

Alfiyanti Nasabella
No. Reg. PAR.524.02867.2020

Telah Kompeten pada Bidang :
Has Competent in the area of :

KANTOR DEPAN

Dengan Kualifikasi / Kompetensi :
With Qualification / Competency :

SERVICE EXCELLENT (PELAYANAN PELANGGAN)

Sertifikat ini berlaku untuk 3 (tiga) Tahun
This certificate is valid for 3 (three) years

Surabaya, 02 November 2020

Atas nama Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)
On behalf of Indonesian Professional Certification Authority

Lembaga Sertifikasi Profesi Pariwisata, Aesthetika dan Spa
Professional Certification Body for Tourism, Aesthetics and Spa

Small text on the left side of the certificate, likely containing registration details and terms of use.



LISA NATALIA, MS, Ph.D
Direktur (Director)

