

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN NSC FINANCE KEDATON  
BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**



**Oleh:**

**Rizky Syahputra**

**1412110013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN NSC FINANCE KEDATON  
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI

Pada  
Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**Rizky Syahputra**

**1412110013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**

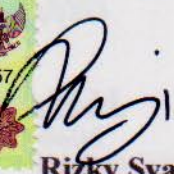


## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya sesuai hasil penelitian saya di tempat yang telah saya tuliskan dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 13 Maret 2019



  
**Rizky Syahputra**  
NPM. 1412110013



**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NSC  
FINANCE KEDATON BANDAR LAMPUNG**

**NAMA : RIZKY SYAHPUTRA  
NPM : 1412110013  
JURUSAN : MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan MANAJEMEN IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 13 Maret 2019



Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

**Aswin, S.E., M.M.**  
**NIK. 10190605**

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Aswin, S.E., M.M.**  
**NIK. 10190605**



## HALAMAN PENGESAHAN

Pada hari Rabu tanggal 13 Maret 2019 ruang G.1.7 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NSC FINANCE KEDATON BANDAR LAMPUNG** untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa:

**Nama** : RIZKY SYAHPUTRA  
**NPM** : 1412110013  
**JURUSAN** : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. DR. Lukmanul Hakim. M.Si	Penguji I	
2. Zuriana, S.E., M.M.	Penguji II	

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

  
**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**  
**NIK. 14580718**



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Kota Bandar Lampung, pada tanggal 29 Agustus 1991 silam. Penulis lahir sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Djenni Sutisna dan Ibu Nely Hayu Yacub Said.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD 2 Kartika Jaya pada tahun 2003, kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMPN 25 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2006. Penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas di SMA YP Unila Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2009.

Pada Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya.

Yang Menyatakan

Bandar Lampung, 13 Maret 2019

**Rizky Syahputra**  
**NPM. 1412110013**

## **PERSEMBAHAN**

Sujud syukur ku persembahkan pada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

*Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.*

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya ini kepada Papa dan Mama ku tercinta, Djenni Sutisna dan Nely Hayu Yacub Said yang telah merawat dan mendidikku dari kecil, yang setia mendampingiku hingga aku beranjak dewasa. Terimakasih atas peluh keringat yang kalian cururkan untuk membesarkanku.

Untuk Istriku tercinta, Novi Yanti, S.E yang selalu setia menemani dan memberikan do'a serta dukungan disetiap langkahku.

Untuk Kakakku tersayang, Winda Zelfiani, S.H dan Ayu Wildayani yang selalu memberikan do'a serta dukungan disetiap langkahku.

Untuk Ibu Aswin, S.E., M.M selaku pembimbing skripsiku, terima kasih atas bantuan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan demi terselesaikannya skripsi ini.

Untuk sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat, dukungan serta do'a selama ini.

Seluruh angkatan manajemen tahun 2014 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan pendidikan ini, serta kepada seluruh pihak IIB Darmajaya yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.

Almamaterku tercinta IIB Darmajaya.

## MOTTO

*"Hidup Ini Seperti Sepeda. Agar Tetap Seimbang, Kau  
Harus Terus Bergerak"  
(Albert Einstein)*

*"Kunci Untuk Menuju Kesuksesan Adalah Dimulai  
Dengan Kedisiplinan"  
(Rizky Syahputra)*



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NSC FINANCE KEDATON BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**RIZKY SYAHPUTRA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian dan dianalisis dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil uji t bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung dan Kepuasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung. Sedangkan berdasarkan hasil uji f bahwa Komunikasi (X1) dan Kepuasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

Kata Kunci: Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

### **EFFECT OF COMMUNICATION AND EMPLOYEE SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NSC FINANCE, KEDATON, BANDAR LAMPUNG**

By

**RIZKY SYAHPUTRA**

The objective of this research was finding out the effect of the communication and the job satisfaction on the employee performance in NSC Finance, Kedaton, Bandar Lampung. The type of this research was the associative quantitative research. The sampling technique used in this research was the saturated sample technique. The number of sample and population of this research were 35 respondents. The data collection techniques used in this research were distributing research questionnaires and conducting were field studies conducted by. The data analyzing technique used in this research was through multiple linier regression analysis. The analytical tool used in this research was SPSS program. The result of t test was that the communication (X1) had a significant effect on the employee performance (Y) and the employee satisfaction (X2) had a significant effect on the employee performance (Y). Moreover, the result of F test showed that the communication (X1) and the employee satisfaction (X2) had a significant effect on the employee performance (Y).

**Keywords: Communication, Employee Satisfaction, Employee Performance**





## KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NSC FINANCE KEDATON BANDAR LAMPUNG**. Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis Menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc., selaku Rektor IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T., selaku Wakil Rektor 1 IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 2 IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M., selaku Wakil Rektor 3 IIB Darmajaya Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Ir. H. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Wakil Rektor 4 dan Dekan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
6. Ibu Aswin, S.E, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.

Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca khususnya bagi Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 13 Maret 2019

Penulis

**Rizky Syahputra**  
**NPM. 1412110013**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Manfaat Penelitian .....	11
1.6 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Komunikasi .....	14
2.1.1 Pengertian Komunikasi.....	14
2.1.2 Saluran Komunikasi dalam Perusahaan .....	15
2.1.3 Komunikasi yang Efektif .....	17
2.1.4 Indikator Komunikasi .....	18
2.2 Kepuasan Kerja .....	19
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.2.2 Mengukur Kepuasan Kerja .....	19
2.2.3 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	20
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	21

2.3 Kinerja Karyawan .....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja .....	23
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.4 Penelitian Terdahulu .....	26
2.5 Kerangka Pemikiran .....	27
2.6 Hipotesis Penelitian .....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Sumber Data .....	30
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Variabel Penelitian.....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.7 Uji Persyaratan Instrumen .....	33
3.7.1 Uji Validitas .....	33
3.7.2 Uji Realibilitas .....	33
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	34
3.8.1 Uji Linieritas .....	34
3.8.2 Uji Multikolinieritas .....	35
3.9 Metode Analisis Data.....	35
3.10 Pengujian Hipotesis .....	36
3.10.1 Uji t .....	36
3.10.2 Uji F.....	37

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data.....	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	39



4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	45
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	45
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	47
4.3 Hasil Uji Peryaratan Analisi Data .....	48
4.3.1 Hasil Uji Linieritas .....	48
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	49
4.4 Hasil Analisis Data.....	49
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	51
4.5.1 Hasil Uji t.....	51
4.5.2 Hasil Uji F.....	52
4.6 Pembahasan .....	53

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	56
5.2 Saran .....	57

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 1.1 Data Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 1.3 Media Komunikasi.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Intepretasi Skala Interval .....	31
Tabel 3.2 Definisi Oprasional Variabel .....	32
Tabel 3.3 Interprestasi Nilai R .....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikn.....	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	40
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1) .....	41
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	42
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1) .....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas.....	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi .....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi .....	50
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	51
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	53



## DAFTAR GAMBAR

**Hal**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
--------------------------------	----

\

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Jawaban Responden
- Lampiran 3** Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 9** Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 10** Tabel Distribusi t
- Lampiran 11** Tabel Distribusi f
- Lampiran 12** Tabel Distribusi r

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ida Respatiningsih, 2015). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan Kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi.

Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan. Tuntutan akan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Wibowo (2015). Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan,

terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan industry pembiayaan sepeda motor di Indonesia yang diikuti dengan perkembangan kebutuhan akan sarana transportasi berpengaruh terhadap munculnya perusahaan – perusahaan yang bergerak pada bidang pembiayaan sepeda motor di Indonesia salah satunya yang sedang berkembang adalah NSC Finance. NSC Finance Kedaton Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kredit sepeda motor dan pembiayaan ulang sepeda motor yang berlokasi di JL. Teuku Umar No. 7/8 Kec. Kedaton Bandar Lampung telah memiliki 35 karyawan/karyawati pada masing – masing posisi/ jabatan yang di tempatinya. Adapun Data posisi karyawan/I pada NSC Finance Cabang Kedaton Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Nsc Finance Kedaton Bandar Lampung Pada Tahun 2018**

No	Posisi/Jabatan	Jumlah
1	Kepala NSC Finance	1
2	Human Capital	4
3	Legal Compliance	4
4	Marketing	6
5	Finance & Accounting	3
6	Multiguna	4
7	Product Development	4
8	Credit Management	5
9	Information Technology	4
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>

*Sumber : NSC Finance Kedaton Bandar Lampung tahun 2018*

Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung yang berjumlah 35 Karyawan yang terbagi dalam beberapa posisi/jabatan yang ditepatinya.



Standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif, yaitu: aspek kuantitatif, yaitu: proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan serta jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja; dan aspek kualitatif, yaitu: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis. Semakin baik keseluruhan aspek tersebut berada pada diri karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini sebagaimana pula yang diharapkan oleh NSC Finance Kedaton Bandar Lampung pada pencapaian kinerja karyawannya. NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

NSC Finance Kedaton Bandar Lampung mengalami fluktuasi dan penurunan dalam kinerja karyawannya dalam tiga tahun terakhir diukur dari beberapa komponen penilaian kerja karyawan seperti: kuantitas, hasil kerja karyawan belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Kualitas, belum dapat bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan perusahaan. Keandalan, kurangnya komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan sehingga pimpinan kurang dapat mengandalkan pekerjaan yang ada terhadap karyawannya. Inisiatif, masih minimnya inisiatif yang ada dalam diri karyawan sehingga karyawan terpaku pada perintah atasannya saja serta ketepatan, masih terdapatnya pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga berdampak pada produktivitas NSC Finance Kedaton Bandar Lampung, yang bisa dilihat dalam tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2 Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung**

PERILAKU KERJA	Bobot (%)	2017		2018		
		Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	6	
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	6	
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	7	
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	6	
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja						
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	14	
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	16	
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>	<b>69</b>	

*Sumber : Hasil Olah Data Kinerja pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung tahun 2019*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan pada NSC Finance Bandar Lampung yang dilakukan per tahun mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai 2018 di semua aspek dari 78% menjadi 69%.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor tersebut adalah komunikasi dan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi organisasi dalam perspektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada perspektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam definisi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada perspektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gesture tubuh, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Definisi komunikasi menurut Schramm (2012) tampak lebih cenderung mengarah pada sejauhmana keefektifan proses berbagi antarpelaku komunikasi. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (*commonness*), kesepahaman antara sumber (*source*) dengan penerima (*audience*)-nya. Menurutnya, sebuah komunikasi efektif apabila *audience* menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampain

Sistem komunikasi yang digunakan pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung menerapkan system komunikasi komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communicatin*) dan Komunikasi Horizontal. Komunikasi ke bawah dimulai dari manajemen puncak mengalir ke bawah melalui tingkatan manajer sampai ke karyawan

paling bawah dengan maksud untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, saran, nasehat, dan penilaian kepada bawahan tentang tujuan dan kebijaksanaan perusahaan. Fungsi komunikasi ke atas adalah untuk memberikan informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah, bentuk komunikasi ini berupa laporan, penjelasan, gagasan, dan permintaan pengambilan keputusan.

Komunikasi mencakup arus informasi kepada orang-orang yang berbeda pada tingkat hierarki wewenang yang sama (horizontal) dan arus informasi diagonal antar karyawan pada tingkatan yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung pada pihak lainnya. Pertukaran informasi antara karyawan di dalam perusahaan sangat membantu dalam usaha menjalin dan mempertahankan atau mengikat suatu organisasi menjadi satu kesatuan yang utuh dan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mengkoordinasikan dan mempersatukan semua bagian yang ada dalam struktur perusahaan. Penyampaian komunikasi yang dilakukan pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung secara baik lisan maupun tertulis melalui beberapa media. Berikut ini data tentang media yang digunakan dalam penyampaian komunikasi pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Media Komunikasi Pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung**

<b>No</b>	<b>Media Komunikasi</b>	<b>Jenis</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Tata Tertib Perusahaan	Pamflet	P	3
2	Telephone + Fax	Kabel	P & T	3
3	Papan Pengumuman	White Board	P & T	1
4	Ruang Rapat	Ruang Rapat	B	1
5	Internet	Internet	P	5
6	Komputer	Pentium IV	P & T	5
<b>Jumlah</b>				<b>18</b>

*Sumber : NSC Finance Kedaton Bandar Lampung, 2018*



Keterangan :

1. P : Perbaharui.
2. T : Perlu dilakukan penambahan.
3. B : Perlu dilakukan perbaikan.

Tabel 1.3 diketahui bahwa semua sarana atau media yang digunakan dalam penyampaian informasi pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung masih perlu dilakukan penambahan, pembaharuan, dan perbaikan pada beberapa item media komunikasi tersebut. Pada media komunikasi melalui ruang rapat di NSC Finance Kedaton Bandar Lampung perlu dilakukan perbaikan dikarenakan AC yang panas sehingga tidak nyaman saat berada di ruang rapat serta ruangan yang hanya berkapasitas 10 karyawan dan hanya berjumlah 1 ruangan. Selain itu, untuk media komunikasi melalui telephone hanya tersedia 3 unit yang berada di ruang kepala cabang, ruang finance dan ruang human capital sehingga karyawan marketing maupun karyawan lainnya yang belum memiliki fasilitas telephone tidak dapat melakukan komunikasi secara maksimal dengan kepala cabang, finance maupun kepala administrasi karena komunikasi masih dilakukan dengan menggunakan *handphone* pribadi ataupun *whatsapp* sehingga pesan yang diterima hanya berupa visual dan bukan pesan verbal.

Selain itu, fenomena yang terjadi pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung terdapat kendala dalam proses komunikasi terutama pada sesama karyawan, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi di dalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari kepala cabang kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian marketing. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari kepala cabang kepada karyawan masih harus melalui beberapa kepala bagian dan informasi hanya di sampaikan secara visual oleh atasan, tidak ada aturan/SOP secara tertulis yang memudahkan karyawan memahami

informasi yang diterima. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Ardiansyah Dimas (2016), disebutkan “kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran “komunikasi”. Kesimpulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau pegawai adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawannya. Bagi pribadi karyawan pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapatlah diukur dengan melihat indikator – indikator yang ada seperti: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, rekan kerja serta kondisi kerja.

Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi tersebut, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, maka mereka akan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang muncul yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung salah satunya adalah karyawan yang sudah lama bekerja di NSC Finance Kedaton Bandar Lampung belum puas terhadap gaji yang mereka terima. Hal ini dikarenakan gaji yang mereka terima sama dengan karyawan yang baru bergabung di NSC Finance dan pekerjaan yang dilakukan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang baru. Oleh sebab itulah yang menyebabkan beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang baik. Disisi lain, promosi jabatan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di NSC Finance Kedaton Bandar Lampung. Promosi merupakan hal yang ditunggu – tunggu karyawan untuk dapat naik tingkat dari jabatan atau pekerjaan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi, namun pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung karyawan merasa kesulitan untuk mendapatkan promosi jabatan pekerjaannya, hal ini dikarenakan NSC Finance tidak menetapkan prosedur yang pasti untuk karyawan agar dapat naik ke level yang lebih tinggi.

Berdasarkan data yang dikemukakan sebelumnya diketahui bahwa perusahaan menghadapi beberapa permasalahan mengenai komunikasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NSC FINANCE KEDATON BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung?
3. Apakah komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Seluruh karyawan tetap yang bekerja NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini NSC Finance di JL. Teuku Umar No. 7/8, Kec. Kedaton, Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Oktober 2018 s.d Januari 2019.



### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian yang digunakan adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Bagi Penulis**

- a. Menambah pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

#### **1.5.2 Bagi NSC Finance Kedaton Bandar Lampung**

Bagi NSC Finance Kedaton Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi seperti penerapan komunikasi dan kepuasan kerja yang baik dalam pembuatan kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya..

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan dalam penelitian.

### **1.6.2 Bab II : Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

### **1.6.3 Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

### **1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini, penulis mendemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya fisiknya dalam menganalisis persoalan yang dibahasnya, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada bab II.

### **1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Komunikasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut Eugene dalam Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan pendapat lain, Wibowo (2014) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Menurut Wibowo (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Wibowo (2014) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya.

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang



yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

### **2.1.2 Saluran Komunikasi dalam Perusahaan**

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arah dasar gerakannya yang tampak dengan bentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran-saluran komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi atau ditunjukkan oleh berbagai sarana formal lainnya. Menurut Wibowo (2014), tipe saluran-saluran dasar komunikasi adalah vertikal, horizontal dan diagonal.

#### **1. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

##### **a. Komunikasi Kebawah (*downward communicatioin*)**

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke

bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberi penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Berita-berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, bulletin, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi orang atau kelompok-kelompok kecil.

b. Komunikasi ke atas (*upward communication*)

adalah penyampaian informasi dari bawahan ke atasan. Biasanya hal ini terjadi saat karyawan kita ingin menyampaikan usulan, ide, keluhan, pengaduan, laporan. Apa yang disampaikan oleh anak buah kita ini bisa jadi sebuah informasi yang penting guna pengambilan kita sebagai atasan. Namun kita tetap perlu mencermati dan memvalidasinya kembali, tentunya pencatatan data bisa menjadi bahan pembandingnya. Arah komunikasi demikian harus tetap hidup guna perputaran informasi khususnya bagi Anda para atasan yang tidak terjun langsung ke ranah operasional.

## 2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini :

- a. Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama.
- b. Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat *koordinatif* dan merupakan hasil dari konsep *spesialisasi* organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

### **3. Komunikasi Diagonal**

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini mencakup masalah-masalah lini dan saran staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

#### **2.1.3 Komunikasi yang Efektif**

Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahan dalam proses dua arah. Menurut Wibowo (2014) komunikasi yang efektif perlu diingat langkah-langkah berikut:

- a. Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan.
- b. Gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima.
- c. Memilih medium komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon/fax, e- mail, rapat/pertemuan, memo atau laporan.
- d. Memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhir tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima.
- e. Memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah.

### 2.1.4 Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2014) indikator- indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

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

2. Intensitas komunikasi

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

3. Efektivitas komunikasi

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

4. Tingkat pemahaman pesan

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

5. Perubahan sikap

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

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Menurut Luthans dalam Hari Purwanto (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sedangkan menurut Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

### 2.2.2 Mengukur Kepuasan Kerja

#### 1. Pandangan Colquit, Le Pine dan Wesson

Colquit, LePine dan Wesson melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.
- b. *Satisfaction with the work it self*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati – hati.

## 2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation*.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai – nilai kerja penting individual.
- d. *Equity* (keadilan), hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menyenangkan disbanding dengan hasil/ masukan lain.
- e. *Dispositional* (watak), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

### 2.2.3 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014) ada beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yaitu :

#### 1. *Make jobs fun*

Orang akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati daripada yang membosankan. Walaupun beberapa pekerjaan memang bersifat membosankan, tetap ada cara untuk menyuntikan beberapa level keasyikan ke dalam hamper setiap pekerjaan.

#### 2. *Pay People Fairly*

Ketika orang merasa dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.

#### 3. *Match people to jobs that fit their interests*



Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.

4. *Avoid boring, repetitive jobs*

Orang jauh lebih merasa puas terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan control secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka

#### **2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans dalam Adolfina (2014) mengungkapkan terdapat sejumlah indicator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakan factor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi mempunyai bentuk yang berbeda dan yang menyertai penghargaan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo, Suparo Eko (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menyatakan bahwa pada umumnya kinerja karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Ardansyah (2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik.

Dari pengertian maupun definisi Kinerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dicapai oleh Karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

### **2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015) tujuan dari penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

### **2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja Karyawan**

Karakteristik system penilaian kinerja karyawan yang efektif menurut Mondy dan Noe dalam Widodo, Suparno Eko (2015), karakteristik system penilaian yang efektif adalah :

1. Criteria yang terkait dengan pekerjaan  
Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.

## 2. Ekspektasi Kinerja

Sebelum periode penilaian, para manajer harus menjelaskan secara gamblang tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.

## 3. Standardisasi

Pekerja dalam katagori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organoisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama.

## 4. Penilaian yang cakup

Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati palin tidak sampel yang repressentatif dari kinerja itu.

## 5. Komunikasi terbuka

Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.

## 6. Akses karyawan terhadap hasil penilaian

Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

## 7. Proses pengajuan keberatan

Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

### **2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Ardansyah (2014) indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi:

#### 1. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutun tapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan..

2. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya iukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja..

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif , hati – hati, kerajinan dan kerja sama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran – saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan,

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

6. Sikap

Prilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

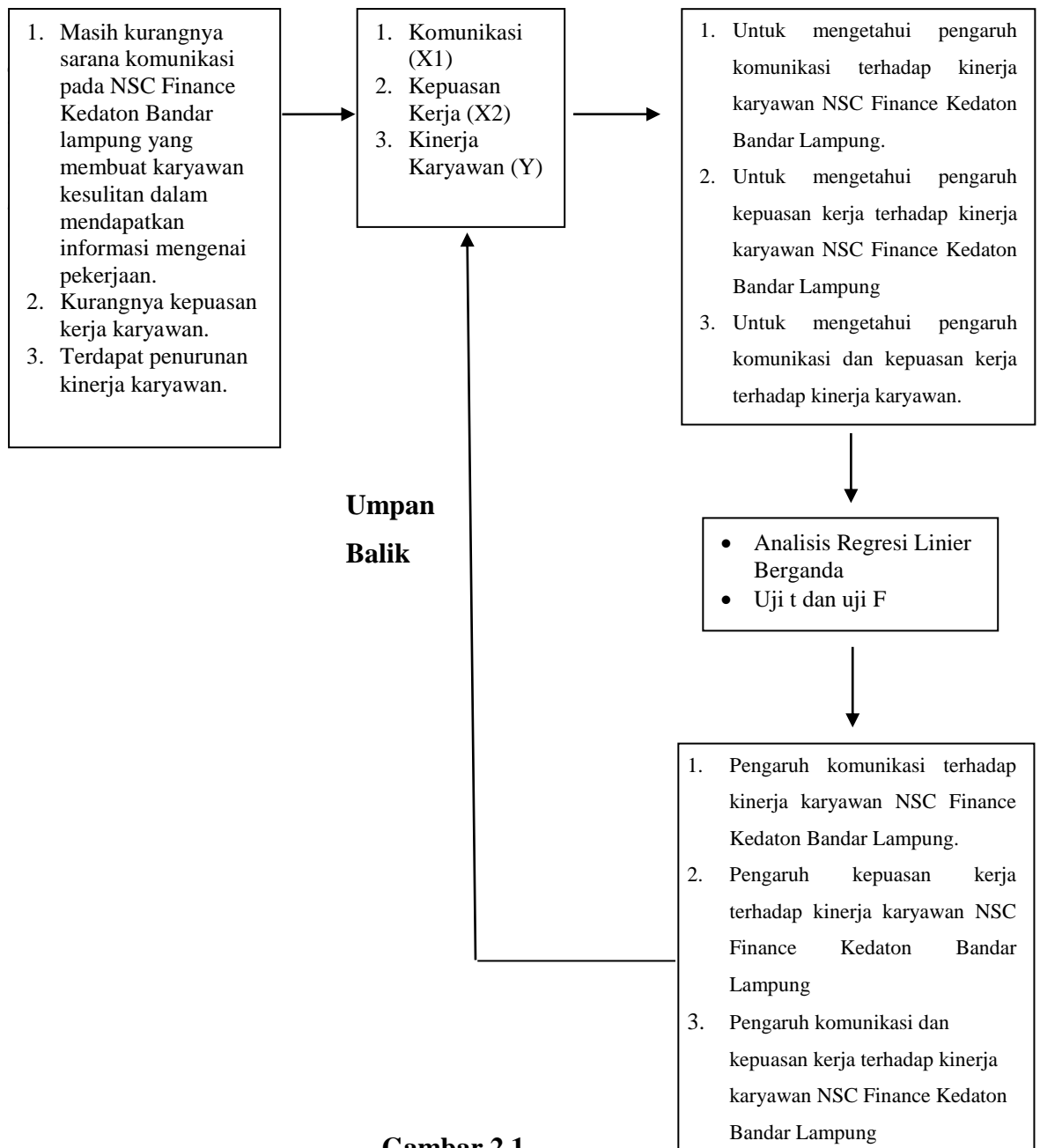
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Independen	Dependen		
1	Gerry Surya Changgriyawan.Vol.5.No.3.2017	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production	Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Analisis regresi linier Berganda.	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Antony Akhmad Z.A. Fakultas Ekonomi Universitas Komputerr Indonesia	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) provinsi Jawa Barat Kota Bandung	Komunikasi Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
3	Ardansyah, Wasilawati Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung 2014	Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	Pengawasan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSK Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah
4	Desy Ernika Vol.4.No.2 . 2016	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda	Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Analisis Regresi Linier Berganda	komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

### **2.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahannya maupun sesama karyawan di dalam sebuah perusahaan tanpa adanya komunikasi yang baik karyawan akan sulit dalam menjalankan pekerjaannya karna memungkinkannya terjadi miss komunikasi antara karyawan maupun karyawan dan atasan. Hal ini diperkuat dengan teori menurut Baba Ali (2014) semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dessy (2016) yang memiliki hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Komunikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)  
NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

### **2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang positif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y) pada NSC Finance Bandar Lampung.

### **2.6.3 Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkannya komunikasi dan kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya, sebab dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan Karyawan memahami perintah atau segala bentuk kordinasi yang ada. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara kepuasan kerja yang baik serta Komunikasi yang baik dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (Wibowo, 2014).

H<sub>3</sub> : Komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono,2018:8). Jenis penelitian Kuantitatif asosiatif digunakan karena penelitian ini berisikan hubungan lebih dari dua variable yaitu variable komunikasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki hubungan sebab – akibat dengan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan NSC Finance Bandar Lampung.

#### **3.2 Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data Primer, menurut Sugiyono (2011,p.18) penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut Responden. Data atau informasi di dapat melalui pernyataan tertulis dengan menggunakan kuesioner. Data primer ini didapat melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai tanggapan Responden terhadap variable komunikasi, kepuasan kerja serta data yang menunjukkan kinerja Responden.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan

penyebaran kuisisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala Interval. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Interpretasi Skala Interval**

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

*Sumber: sugiyono, (2018, p.94)*

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulanya (Sugiyono, 2018:80). Berdasarkan teori tersebut maka populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan NSC Finance Kedaton Bandar lampung yang populasinya berjumlah 35 karyawan.

#### 3.4.1 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampel Jenuh, dimana teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2018:85)

### 3.5 Variabel penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas/Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan kepuasan kerja karyawan (X2).

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel Terikat/Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**

**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.168).	Aktifitas karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung dalam memberikan dan menerima informasi untuk tujuan yang dicapai.	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi. 2. Intensitas Komunikasi 3. Efektivitas Komunikasi 4. Tingkat Pemahaman Pesan 5. Perubahan Sikap Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.168)	Interval
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Luthans dalam Adolfin (2014).	Perasaan senang pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Luthans dalam Adolfin (2014)	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014).	Pencapaian tugas pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kandalan 4. Inisiatif 5. Kerajina 6. Sikap 7. Kehadiran Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014)	Interval

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya (Sugiyono,p.2011). Uji validitas yang diuji pada 10 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 22 dalam uji validitas pada penelitian ini.

Kriteria pengujian :

1. Jika  $sig < \alpha$  (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika  $sig > \alpha$  (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $t$  alpha indeks korelasi.



**Tabel 3.3**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018, p.184)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1.  $H_0$ : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$ : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak  
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### 3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) yaitu variabel komunikasi (X1) serta variabel kepuasan kerja (X2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolenieritas ini penulis menggunakan SPSS 22.

### 3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2018, p.147) menyatakan bahwa Metode analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

#### Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu komunikasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja (X2) dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier

berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (kinerja karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel *independen* (komunikasi)

X2 = Variabel *independen* (kepuasan kerja)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter ).

#### 1. Pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho :Komunikasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

Ha : Komunikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0$  : Kepuasan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

$H_a$  : Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

### 3.10.2 Uji F

Uji simultan (ujiF) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu kepemimpinan spiritual ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

- a. Komunikasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Ho :Komunikasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

Ha : Komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	61,1
2	Perempuan	13	38,9
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	25	69,4
2	31 – 40	7	19,4
3	41 – 50	2	8,3
4	>50	1	2,8
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-39 tahun sebanyak 25 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	13	36,1
2	Sarjana	20	58,3
3	Pascasarjana	2	5,6
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya sarjana sebanyak 20 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	19	44,4
2	3 – 5 tahun	10	27,8
3	6– 8 tahun	5	16,7
4	9-11 tahun	1	2,8
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama <2 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama <2 tahun sebanyak 19 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menginformasikan masalah pekerjaan	3	8,6	21	60,0	11	31,4	0	0	0	0
2	Kesalahpahaman dalam berkomunikasi	14	40,0	13	37,1	7	20,0	1	2,9	0	0
3	Hambatan dalam berkomunikasi	13	37,1	13	37,1	8	22,9	1	2,9	0	0
4	Memberikan saran kepada pemimpin	13	37,1	12	34,3	10	28,6	0	0	0	0
5	Menyelesaikan masalah pekerjaan	9	25,7	12	34,3	13	37,1	0	0	1	2,9
6	Hubungan kerja dengan atasan	15	42,9	11	31,4	7	20,0	2	5,7	0	0
7	Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja	1	2,9	14	40,0	16	45,7	3	8,6	1	2,9
8	Instruksi Pimpinan mengenai pekerjaan	12	34,3	16	45,7	6	17,1	1	2,9	0	0
9	Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan	1	2,9	15	42,9	15	42,9	4	11,4	0	0
10	Menginformasikan visi, misi, tujuan kepada perusahaan kepada karyawan	2	5,7	15	42,9	12	34,3	6	17,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019



Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 6 mengenai “Hubungan kerja dengan atasan” mendapat respon tertinggi yaitu 15 orang atau 42,9% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Besar gaji / upah yang diterima karyawan memuaskan	1	2,9	8	22,9	20	57,1	4	11,4	2	5,7
2	Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok memuaskan	2	5,7	10	28,6	17	48,6	6	17,1	0	0
3	Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat karyawan nyaman bekerja	3	8,6	11	31,4	16	45,7	5	14,3	0	0
4	Perusahaan membuat kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki karyawan	2	5,7	14	40,0	15	42,9	3	8,6	1	2,9
5	Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja	2	5,7	8	22,9	19	54,3	4	11,4	2	5,7
6	Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan	2	5,7	10	28,6	17	48,6	6	17,1	0	0
7	Karyawan mendapatkan tanggung jawab lebih apabila telah di	5	14,3	13	37,1	14	40,0	3	8,6	0	0

	promosikan atau naik jabatan										
8	Ada kesempatan/peluang promosi (kenaikan jabatan) yang diberikan perusahaan kepada karyawan	2	5,7	11	31,4	16	45,7	5	14,3	1	2,9
9	<i>Supervisor</i> memberikan arahan kepada karyawan tentang cara meningkatkan kinerja	2	5,7	9	25,7	18	51,4	4	11,4	2	5,7
10	<i>Supervisor</i> mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya	3	8,6	10	28,6	16	45,7	6	17,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden, pernyataan 7 mengenai “Karyawan mendapatkan tanggung jawab lebih apabila telah di promosikan atau naik jabatan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14,3%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Besarnya gaji / upah yang diterima karyawan memuaskan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Target pekerjaan dapat tercapai dengan baik	3	8,6	20	57,1	11	31,4	1	2,9	0	0
2	Pekerjaan dapat terselesaikan tepat	10	28,6	14	40,0	10	28,6	1	2,9	0	0

	waktu										
3	Pekerjaan dapat dilakukan dengan sempurna	13	37,1	14	40,0	7	20,0	1	2,9	0	0
4	Pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti	13	37,1	14	40,0	8	22,9	0	0	0	0
5	Instruksi kerja dilakukan dengan baik.	11	31,4	12	34,3	11	31,4	0	0	1	2,9
6	Pekerjaan dapat dilakukan tanpa pengawasan	13	37,1	11	31,4	9	25,7	2	5,7	0	0
7	Tanggung jawab pekerjaan dilakukan dengan baik.	2	5,7	11	31,4	16	45,7	5	14,3	1	2,9
8	Selalu tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.	2	5,7	9	25,7	18	51,4	4	11,4	2	5,7
9	Dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan.	3	8,6	10	28,6	16	45,7	6	17,1	0	0
10	Tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan atasan.	4	11,4	13	37,1	14	40,0	4	11,4	0	0
11	Merasa nyaman saat berada bersama rekan kerjanya.	4	11,4	18	51,4	12	34,3	1	2,9	0	0
12	Selalu memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan	9	25,7	15	42,9	8	22,9	3	8,6	0	0
13	Selalu hadir tepat pada waktunya.	15	42,9	11	31,4	9	25,7	0	0	0	0

14	Tidak pernah meninggalkan jam kerjanya.	7	20,0	18	51,4	5	14,3	3	8,6	2	5,7
----	---	---	------	----	------	---	------	---	-----	---	-----

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 13 mengenai “Selalu hadir tepat pada waktunya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 15 orang atau 42,9%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Tanggung jawab pekerjaan dilakukan dengan baik” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,611	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,723	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,730	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,691	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,794	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,673	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,835	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,688	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,625	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,640	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,514). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai komunikasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,642	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,660	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,760	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,760	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,854	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,702	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,877	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,640	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,760	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,887	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,514). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,861	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,861	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,692	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,861	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,583	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,577	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,861	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,577	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 9	0,861	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,692	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,583	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,861	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,861	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,692	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,514). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* :

**Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	0,881	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,916	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,934	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,881 untuk variabel kompensasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,916 untuk komunikasi dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,934 untuk *turnover* dengan tingkat reliable sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  0,05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $<$  0,05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,566	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Kepuasan Kerja (X2)	0,618	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,566 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,618 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,664	1,507	Tidak Ada Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,664	1,507	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu komunikasi (x1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :



**Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,856	0,733

*Sumber* : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,856 artinya tingkat hubungan antara komunikasi (x1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,733 artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh antara komunikasi (x1), kepuasan kerja (X2) sebesar 0,733 atau 73,3%. Sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi**

	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>
Constanta	12,502	4,397
Komunikasi (X1)	0,744	0,143
Kepuasan Kerja (X2)	0,377	0,113

*Sumber* : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2 + e$$

$$Y = 12,502 + 0,744X1 + 0,377X2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Komunikasi
- X2 = Kepuasan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 12,502 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung adalah sebesar 12,502 apabila komunikasi dan kepuasan kerja bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,744$  menyatakan bahwa setiap penambahan komunikasi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung sebesar 0,744 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,377$  menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung sebesar 0,377 satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

	$t_{\text{hitung}}$	Signifikansi
Komunikasi (X1)	5,207	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	3,328	0,002

Sumber : Data diolah tahun 2019

#### 1. Komunikasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

$H_0$  : Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

$H_a$  : Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel komunikasi (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 5,207 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=35-2=33$ ) adalah 1,697 jadi t hitung ( $5,207 > t$  tabel 1,697) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

## 2. Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

$H_0$  : Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

$H_a$  : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Kepuasan Kerja (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 3,328 sedangkan t tabel dengan dk ( $dk=35-2=33$ ) adalah 1,697 jadi t hitung ( $3,328 > t$  tabel 1,697) dan nilai sig  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara komunikasi (X1) dan kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

$H_0$  : Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

$H_a$  : Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.17 Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
43,918	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n-k= 35-3=32$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,28 dan F hitung 43,918.

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $43,918 > F$  tabel 3,28 dan nilai Sig < 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan NCS Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau sebaliknya, semakin buruk komunikasi yang dirasakan karyawan, maka semakin buruk pula kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahannya maupun sesama karyawan di dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya komunikasi yang baik, karyawan akan sulit dalam menjalankan pekerjaannya karna memungkinkannya

terjadi miss komunikasi antar sesama karyawan maupun antar karyawan dan atasan. Hal ini diperkuat dengan teori menurut Artana dalam Baba Ali (2014) semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dessy (2016) yang memiliki hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan NCS Finance Kedaton Bandar Lampung. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan atau sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dicapai oleh Karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang positif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) memiliki hasil bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai.

#### **4.6.3 Pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan NCS Finance Kedaton Bandar Lampung. Artinya semakin baik komunikasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau sebaliknya, semakin buruk komunikasi yang dirasakan karyawan, maka semakin buruk pula kinerja karyawan. Begitupun dengan kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan atau sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

Bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkannya komunikasi dan kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya, sebab dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan karyawan dalam memahami perintah atau segala bentuk koordinasi yang ada. Begitu juga dengan kepuasan kerja, tingginya rasa kepuasan kerja karyawan akan mendorong timbulnya semangat karyawan dalam bekerja dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara kepuasan kerja yang baik serta komunikasi yang baik dalam organisasi tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin baik dan tentunya berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa adanya pengaruh Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (Wibowo, 2014).

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.
2. Bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.
3. Bahwa Komunikasi dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini serta pembahasan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di NSC Finance Kedaton Bandar Lampung yaitu antara lain :

1. Perusahaan harus terus meningkatkan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan agar penyampaian intruksi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Perusahaan juga dapat membuat *flow proses* pekerjaan yang mudah di pahami oleh karyawan sehingga informasi yang diterima oleh karyawan tidak hanya verbal dari atasan namun juga secara tertulis.
2. Perusahaan harus menerapkan tantangan-tantangan baru dan inovasi di dalam pekerjaan sehingga pekerjaan yang oleh karyawan dilakukan tidak membosankan. Perusahaan juga dapat menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk setiap pekerjaan atau divisi sehingga karyawan merasa di apresiasi ketika menghasilkan pencapaian kerja tertentu.

3. Perusahaan harus membuat *mapping* untuk setiap permasalahan yang muncul di pekerjaan maupun divisi tertentu dan membuat FGD (*Forum Group Discussion*) untuk setiap permasalahan yang muncul tersebut sehingga karyawan peka dan dapat tanggap dalam menghadapi permasalahan yang ada.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. 2014. Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu. Jurusan Manajemen. Vol. 2 No. 3. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ardansyah dan Wasilah.2014. Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Vol. 16.No2. Universitas Bandar Lampung: Lampung
- Baba, Ali. 2014. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowo Maro. Vol.18. No.24. STIE-YPUP: Makassar
- Changgriawan, Gerry Surya.2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.Vol.5.No.3.Universitasa Kristen Petra: Surabaya
- Ernika, Dessy.2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda.Vol.4.No.2. Universitas Mulawarman: Samarinda
- Hastuti, Sri. Sularso, Andy dan Komariyah, Siti. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo. Vol. XIII. No.1. Universitas Jember.
- Lakoy, Amanda Carolina. 2015. Pengaruh Kerjasama Kelompok, Komunikasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Arya Duta Manado. Vol.3.no.3. Universitas Sam Ratulangi: Manado
- Respatinigsih, Ida dan Frans, Sudirjo. 2015. Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). Vol. 4. No.3. UNTAG: Semarang

- Srimiatun, S.E.,M.M dan Prihatinta, Triana.,S.sos.M.M.2017. Pengaruh Komunikasi dan Koflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politekhnik Negri Madiun. Vol.1.No.1. Politekhnik Negeri Madiun: Madiun
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Tanuwijaya, Ronald.2015. Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. Vol.3.No.1.Universitas Kristen Petra: Surabaya
- Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta

# **LAMPIRAN**

Bandar Lampung, Januari 2019

Perihal : **Permohonan Bantuan Pengisian Kuisisioner**

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada NSC Finance Kedatom Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

**Rizky Syahputra**

**1412110013**

## KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

### **Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung**

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

**SS = Sangat Setuju**

**S = Setuju**

**KS = Kurang Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

No. Res :

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Umur :  20 – 30 tahun  41 – 50 tahun  
 31 – 40 tahun  > 50 tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :  SMA  
 Sarjana  
 Pasca Sarjana
5. Masa Kerja :  < 2 tahun  9 – 11 tahun  
 3 – 5 tahun  > 11 tahun  
 6 – 8 tahun

## DAFTAR PERNYATAAN

### I Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Menginformasikan masalah pekerjaan					
2. Kesalahpahaman dalam berkomunikasi					
3. Hambatan dalam berkomunikasi					
4. Memberikan saran kepada pemimpin					
5. Menyelesaikan masalah pekerjaan					
6. Hubungan kerja dengan atasan					
7. Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja					
8. Instruksi Pimpinan mengenai pekerjaan					
9. Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan					
10. Menginformasikan visi, misi, tujuan kepada perusahaan kepada karyawan					

## II Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Besar gaji / upah yang diterima karyawan memuaskan					
2. Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok memuaskan					
3. Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat karyawan nyaman bekerja					
4. Perusahaan membuat kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki karyawan					
5. Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja					
6. Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan					
7. Karyawan mendapatkan tanggung jawab lebih apabila telah di promosikan atau naik jabatan					
8. Ada kesempatan/peluang promosi (kenaikan jabatan) yang diberikan perusahaan kepada karyawan					
9. <i>Supervisor</i> memberikan arahan kepada karyawan tentang cara meningkatkan kinerja					
10. <i>Supervisor</i> mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya					

### III Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Target pekerjaan dapat tercapai dengan baik					
2. Pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu					
3. Pekerjaan dapat dilakukan dengan sempurna					
4. Pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti					
5. Instruksi kerja dilakukan dengan baik.					
6. Pekerjaan dapat dilakukan tanpa pengawasan					
7. Tanggung jawab pekerjaan dilakukan dengan baik.					
8. Selalu tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.					
9. Dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan.					
10. Tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan atasan.					
11. Merasa nyaman saat berada bersama rekan kerjanya.					
12. Selalu memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan					
13. Selalu hadir tepat pada waktunya.					
14. Tidak pernah meninggalkan jam kerjanya.					



## 1. Karakteristik Responden

### usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	25	71.4	71.4	71.4
31-40 tahun	7	20.0	20.0	91.4
41-50 tahun	2	5.7	5.7	97.1
>50 tahun	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	22	62.9	62.9	62.9
perempuan	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	13	37.1	37.1	37.1
SARJANA	20	57.1	57.1	94.3
PASCASARJANA	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2 TAHUN	19	54.3	54.3	54.3
3-5 TAHUN	10	28.6	28.6	82.9
6-8 TAHUN	5	14.3	14.3	97.1
9-11 TAHUN	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## 2. Hasil Jawaban Responden

- Komunikasi

**k1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	31.4	31.4	31.4
4	21	60.0	60.0	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.0	20.0	22.9
4	13	37.1	37.1	60.0
5	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	8	22.9	22.9	25.7
4	13	37.1	37.1	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	28.6	28.6	28.6
4	12	34.3	34.3	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
3	13	37.1	37.1	40.0
Valid 4	12	34.3	34.3	74.3
5	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.7	5.7	5.7
3	7	20.0	20.0	25.7
Valid 4	11	31.4	31.4	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.6	8.6	11.4
Valid 3	16	45.7	45.7	57.1
4	14	40.0	40.0	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	6	17.1	17.1	20.0
Valid 3	16	45.7	45.7	65.7
4	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11.4	11.4	11.4
3	15	42.9	42.9	54.3
Valid 4	15	42.9	42.9	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**k10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.1	17.1	17.1
3	12	34.3	34.3	51.4
Valid 4	15	42.9	42.9	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

- Kepuasan

**ke1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
Valid 3	20	57.1	57.1	74.3
4	8	22.9	22.9	97.1
5	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.1	17.1	17.1
3	17	48.6	48.6	65.7
Valid 4	10	28.6	28.6	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14.3	14.3	14.3
3	16	45.7	45.7	60.0
Valid 4	11	31.4	31.4	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	3	8.6	8.6	11.4
Valid 3	15	42.9	42.9	54.3
4	14	40.0	40.0	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
Valid 3	19	54.3	54.3	71.4
4	8	22.9	22.9	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.1	17.1	17.1
3	17	48.6	48.6	65.7
Valid 4	10	28.6	28.6	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8.6	8.6	8.6
3	14	40.0	40.0	48.6
Valid 4	13	37.1	37.1	85.7
5	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	5	14.3	14.3	17.1
Valid 3	16	45.7	45.7	62.9
4	11	31.4	31.4	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
Valid 3	18	51.4	51.4	68.6
4	9	25.7	25.7	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ke10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.1	17.1	17.1
3	16	45.7	45.7	62.9
Valid 4	10	28.6	28.6	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## - Kinerja

**ki1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	11	31.4	31.4	34.3
Valid 4	20	57.1	57.1	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	10	28.6	28.6	31.4
Valid 4	14	40.0	40.0	71.4
5	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	7	20.0	20.0	22.9
Valid 4	14	40.0	40.0	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	22.9	22.9	22.9
4	14	40.0	40.0	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
3	11	31.4	31.4	34.3
4	12	34.3	34.3	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.7	5.7	5.7
3	9	25.7	25.7	31.4
4	11	31.4	31.4	62.9
5	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.9	2.9	2.9
2	5	14.3	14.3	17.1
3	16	45.7	45.7	62.9
4	11	31.4	31.4	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	



**ki8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
3	18	51.4	51.4	68.6
4	9	25.7	25.7	94.3
5	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17.1	17.1	17.1
3	16	45.7	45.7	62.9
4	10	28.6	28.6	91.4
5	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	11.4	11.4	11.4
3	14	40.0	40.0	51.4
4	13	37.1	37.1	88.6
5	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.9	2.9	2.9
3	12	34.3	34.3	37.1
4	18	51.4	51.4	88.6
5	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8.6	8.6	8.6
3	8	22.9	22.9	31.4
Valid 4	15	42.9	42.9	74.3
5	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	25.7	25.7	25.7
Valid 4	11	31.4	31.4	57.1
5	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**ki14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.7	5.7	5.7
2	3	8.6	8.6	14.3
Valid 3	5	14.3	14.3	28.6
4	18	51.4	51.4	80.0
5	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### 3. Uji Valid Komunikasi

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	komunikasi
K1	Pearson Correlation	1	.377	.512*	.463*	.599**	.324	.487*	.232	.051	.254	.611**
	Sig. (1-tailed)		.083	.025	.041	.009	.119	.033	.203	.429	.181	.008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K2	Pearson Correlation	.377	1	.554*	.425	.562*	.553*	.722**	.368	.324	.298	.723**
	Sig. (1-tailed)	.083		.016	.057	.015	.016	.001	.089	.120	.140	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K3	Pearson Correlation	.512*	.554*	1	.422	.438	.339	.696**	.554*	.264	.398	.730**
	Sig. (1-tailed)	.025	.016		.059	.051	.108	.002	.016	.171	.071	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K4	Pearson Correlation	.463*	.425	.422	1	.747**	.392	.757**	.257	.245	.146	.691**
	Sig. (1-tailed)	.041	.057	.059		.001	.074	.001	.178	.190	.302	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K5	Pearson Correlation	.599**	.562*	.438	.747**	1	.759**	.710**	.310	.257	.207	.794**
	Sig. (1-tailed)	.009	.015	.051	.001		.001	.002	.130	.177	.230	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K6	Pearson Correlation	.324	.553*	.339	.392	.759**	1	.452*	.256	.307	.385	.673**
	Sig. (1-tailed)	.119	.016	.108	.074	.001		.045	.179	.133	.078	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K7	Pearson Correlation	.487*	.722**	.696**	.757**	.710**	.452*	1	.514*	.308	.238	.835**
	Sig. (1-tailed)	.033	.001	.002	.001	.002	.045		.025	.132	.197	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K8	Pearson Correlation	.232	.368	.554*	.257	.310	.256	.514*	1	.655**	.629**	.688**
	Sig. (1-tailed)	.203	.089	.016	.178	.130	.179	.025		.004	.006	.002

	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K9	Pearson Correlation	.051	.324	.264	.245	.257	.307	.308	.655**	1	.846**	.625**
	Sig. (1-tailed)	.429	.120	.171	.190	.177	.133	.132	.004		.000	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K10	Pearson Correlation	.254	.298	.398	.146	.207	.385	.238	.629**	.846**	1	.640**
	Sig. (1-tailed)	.181	.140	.071	.302	.230	.078	.197	.006	.000		.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
komun ikasi	Pearson Correlation	.611**	.723**	.730**	.691**	.794**	.673**	.835**	.688**	.625**	.640**	1
	Sig. (1-tailed)	.008	.001	.001	.002	.000	.003	.000	.002	.006	.005	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

#### - Uji Valid Kepuasan

#### Correlations

		kepuasa n1	kepuasan 2	kepuasan 3	kepuasan 4	kepuasan5	kepuasa n6	kepuasan 7	kepuasan 8	kepuasan 9	kepuasan 10	kepuas an
kepuasan 1	Pearson Correlation	1	.307	.486*	.450*	.543*	.332	.442*	.209	.486*	.533*	.642**
	Sig. (1-tailed)		.133	.033	.046	.018	.113	.050	.227	.033	.020	.005
kepuasan 2	Pearson Correlation	.307	1	.486*	.334	.562*	.627**	.694**	.085	.486*	.481*	.660**
	Sig. (1-tailed)	.133		.033	.112	.015	.006	.002	.382	.033	.035	.004
kepuasan 3	Pearson Correlation	.486*	.486*	1	.397	.377	.371	.657**	.425	1.000**	.618**	.760**
	Sig. (1-tailed)	.033	.033		.072	.083	.086	.004	.057	.000	.007	.000
kepuasan	Pearson Correlation	.450*	.334	.397	1	.667**	.371	.722**	.586*	.397	.778**	.760**

4	Sig. (1-tailed)	.046	.112	.072		.003	.086	.001	.011	.072	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
kepuasan	Pearson Correlation	.543*	.562*	.377	.667**	1	.820**	.690**	.614**	.377	.735**	.854**
5	Sig. (1-tailed)	.018	.015	.083	.003		.000	.002	.007	.083	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
kepuasan	Pearson Correlation	.332	.627**	.371	.371	.820**	1	.530*	.389	.371	.475*	.702**
6	Sig. (1-tailed)	.113	.006	.086	.086	.000		.021	.076	.086	.037	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
kepuasan	Pearson Correlation	.442*	.694**	.657**	.722**	.690**	.530*	1	.428	.657**	.794**	.877**
7	Sig. (1-tailed)	.050	.002	.004	.001	.002	.021		.056	.004	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
kepuasan	Pearson Correlation	.209	.085	.425	.586*	.614**	.389	.428	1	.425	.642**	.640**
8	Sig. (1-tailed)	.227	.382	.057	.011	.007	.076	.056		.057	.005	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
kepuasan	Pearson Correlation	.486*	.486*	1.000**	.397	.377	.371	.657**	.425	1	.618**	.760**
9	Sig. (1-tailed)	.033	.033	.000	.072	.083	.086	.004	.057		.007	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
kepuasan	Pearson Correlation	.533*	.481*	.618**	.778**	.735**	.475*	.794**	.642**	.618**	1	.887**
10	Sig. (1-tailed)	.020	.035	.007	.000	.001	.037	.000	.005	.007		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
kepuasan	Pearson Correlation	.642**	.660**	.760**	.760**	.854**	.702**	.877**	.640**	.760**	.887**	1
	Sig. (1-tailed)	.005	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.005	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





KI14	Pearson	.383	.383	1.000**	.383	.391	.349	.383	.349	.383	1.000**	.391	.383	.383	1	.692**
	Correlation															
	Sig. (1-tailed)	.080	.080	.000	.080	.075	.101	.080	.101	.080	.000	.075	.080	.080	.080	.002
KINER	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson	.861**	.861**	.692**	.861**	.583*	.577*	.861**	.577*	.861**	.692**	.583*	.861**	.861**	.692**	1
	Correlation															
JA	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.002	.000	.011	.012	.000	.012	.000	.002	.011	.000	.000	.002	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



4. Reliabilitas
- Komunikasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

- Kepuasan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

- Kinerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	14

- Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.502	4.397		2.844	.008		
1 komunikasi	.744	.143	.584	5.207	.000	.664	1.507
kepuasan	.377	.113	.373	3.328	.002	.664	1.507

a. Dependent Variable: kinerja

- Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			808.605	15	53.907	4.614	.001
kinerja * komunikasi	Between Groups	Linearity	660.130	1	660.130	56.506	.000
		Deviation from Linearity	148.475	14	10.605	.908	.566
	Within Groups		221.967	19	11.682		
Total			1030.571	34			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			701.855	14	50.132	3.050	.011
kinerja * kepuasan	Between Groups	Linearity	522.178	1	522.178	31.771	.000
		Deviation from Linearity	179.676	13	13.821	.841	.618
	Within Groups		328.717	20	16.436		
Total			1030.571	34			

- Regresi linear berganda

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan, komunikasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.716	2.933

a. Predictors: (Constant), kepuasan, komunikasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.376	2	377.688	43.918	.000 <sup>b</sup>
	Residual	275.195	32	8.600		
	Total	1030.571	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, komunikasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.502	4.397		2.844	.008
	komunikasi	.744	.143	.584	5.207	.000
	kepuasan	.377	.113	.373	3.328	.002

a. Dependent Variable: kinerja

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

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
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30285	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		0.72869	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	2.77088	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

Tabel Distribusi f

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	8.78	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	5.98	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

Tabel Distribusi R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432