

**PENGARUH LOYALITAS DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

FITRI DYANTI

168320204



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas dan Kombinasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PD Pembangunan Kota Medan
Nama : **FITRI DYANTI**
NPM : 16.832.0204
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing



(Dr. Sugito, SE., M.Si)

Pembimbing I



(Yuni Syahputri, SE., M.Si)

Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)

Ka.Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 14/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Mei 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Fitri Dyanti
16.832.0204

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

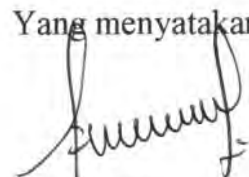
Nama : FITRI DYANTI
NPM : 16.832.0204
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Loyalitas dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Pembangunan Kota Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 14 Mei 2020

Yang menyatakan,



Fitri Dyanti

16.832.0204

ABSTRAK

FITRI DYANTI, 168320204, Pengaruh Loyalitas dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui loyalitas terhadap kinerja karyawan, komunikasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh loyalitas dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis, analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah : (1) Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dimana diperoleh dari nilai $t_{hitung} 7,259 > \text{nilai } t_{tabel} 2,00247$ dan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. (2) Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dimana diperoleh dari nilai $t_{hitung} 2,130 > \text{nilai } t_{tabel} 2,00247$ dan nilai $p\text{-value } 0,037 < 0,05$. (3) Loyalitas dan Komunikasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dimana diperoleh dari nilai $F_{hitung} 1,439 > \text{nilai } F_{tabel} 3,16$ dan nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,05$.

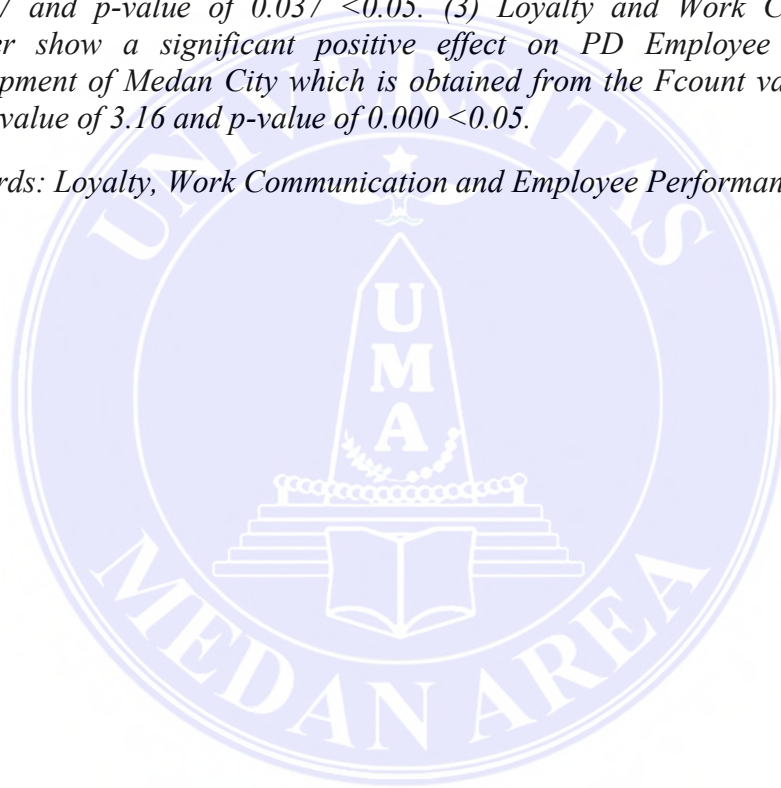
Kata Kunci : Loyalitas, Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

FITRI DYANTI, 168320204, *The Effect of Loyalty and Communication on Employee Performance in PD. Medan City Development*

This study aims to determine loyalty to employee performance, communication to employee performance and loyalty and communication to PD employee performance. Medan City Development. The analysis technique in this study uses hypothesis testing, descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of this study are: (1) Loyalty has a significant positive effect on the performance of PD employees. Medan City Development which is obtained from the value of $t_{count} 7.259 > t_{table} \text{ value } 2.00247$ and $p\text{-value } 0.000 < 0.05$. (2) Positive positive Work Communication on the performance of PD employees. Development of Medan City which is obtained from the t_{count} of $2.130 > t_{table} 2.00247$ and $p\text{-value}$ of $0.037 < 0.05$. (3) Loyalty and Work Communication together show a significant positive effect on PD Employee Performance. Development of Medan City which is obtained from the F_{count} value of $1.439 > F_{table}$ value of 3.16 and $p\text{-value}$ of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Loyalty, Work Communication and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul “Pengaruh Loyalitas dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan studi untuk menyelesaikan Program Sarjana Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini pertama sekali penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Pristadi dan Ibunda Supiati yang selalu memberikan do'a dan kasih yang tak terhingga kepada penulis. Adik tercinta Widya Anggraini yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan penulis.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan selama proses penyelesaian Skripsi ini. Secara khusus penulis tuturkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area ;

2. Bapak Dr. Ihsan Efendi,SE., M,Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
3. Ibu Wan Risca Amelia,SE.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
4. Ibu Yuni Syahputri,SE.,M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama proses perkuliahan;
6. Bapak Dr. Sugito,SE,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi;
7. Ibu Yuni Syahputri,SE.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi;
8. Ibu Wan Rizca Amelia,SE.,M.Si. selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah membantu memberikan bimbingan kepada penulis dengan sabar dan tanggung jawab;
9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. yang telah tulus memberikan pengajaran kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan;
10. Staff Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu penulis selama menyelesaikan pendidikan;
11. Bapak Dr. Sugito,SE,M.Si., selaku Direktur PD. Pembangunan Kota Medan yang telah memberikan izin untuk penelitian;

12. Bapak/Ibu Staff Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan , yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian ini;
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen B3 Universitas Medan Area, yang telah memberikan semangatnya kepada penulis;
14. Genk Ceunah : Mira Eka Putri, Henno Veva Raisya, Rizky Febry Adelia, Fibrian Wandani, Herlina Sari dan Ade Isfa Ramadani, terima kasih tawanya, tangisnya, amarahnya, bencinya, dan senangnya selama ini. *See u on top gaess*;
15. Serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dalam membantu menyempurnakan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang yang membaca dan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan bidang keilmuan Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Medan, Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| Abstrak | i |
| Kata Pengantar | iii |
| Daftar isi | iv |
| Daftar Tabel | vii |
| Daftar Gambar | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| 2.1 Kinerja Karyawan..... | 7 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 7 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 7 |
| 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan | 8 |
| 2.2 Loyalitas Kerja | 10 |
| 2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja | 10 |
| 2.2.2 Dimensi Loyalitas Kerja..... | 11 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja | 12 |
| 2.2.4 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja..... | 13 |
| 2.2.5 Indikator Loyalitas Kerja..... | 14 |
| 2.3 Komunikasi..... | 14 |
| 2.3.1 Pengertian Komunikasi | 14 |
| 2.3.2 Prinsip Komunikasi yang Efektif | 15 |
| 2.3.3 Dimensi Komunikasi | 16 |
| 2.3.4 Bentuk Komunikasi | 17 |
| 2.3.5 Tujuan dan Manfaat Komunikasi | 18 |
| 2.3.6 Indikator Komunikasi Kerja | 18 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu..... | 20 |
| 2.5 Kerangka Konseptual..... | 22 |
| 2.6 Hipotesis | 23 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 24 |
| 3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 24 |
| 3.1.1 Jenis Penelitian | 24 |
| 3.1.2 Lokasi Penelitian | 24 |
| 3.1.3 Waktu Penelitian | 24 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 25 |
| 3.2.1 Populasi | 25 |
| 3.2.2 Sampel..... | 25 |
| 3.3 Defenisi Operasional | 25 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 27 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 27 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 28 |
| 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6.1.1 Uji Validitas..... | 28 |
| 3.6.1.2 Uji Reliabilitas..... | 29 |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik..... | 30 |
| 3.6.2.1 Uji Normalitas..... | 30 |
| 3.6.2.2 Uji Multikolinieritas..... | 31 |
| 3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas..... | 31 |
| 3.6.3 Uji Statistik..... | 32 |
| 3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 32 |
| 3.6.4 Uji Hipotesis..... | 32 |
| 3.6.4.1 Uji Simultan (Uji F)..... | 32 |
| 3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)..... | 33 |
| 3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)..... | 33 |
| BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 34 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 34 |
| 4.1.1 Kantor PD. Pembangunan Kota Medan..... | 34 |
| 4.1.1.1 Profil PD. Pembangunan Kota Medan..... | 34 |
| 4.1.1.2 Struktur Organisasi PD. Pembangunan Kota Medan.... | 36 |
| 4.1.1.3 Tugas Pokok Organisasi PD. Pembangunan Kota Medan..... | 36 |
| 4.1.2 Data Responden..... | 38 |
| 4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 38 |
| 4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia..... | 39 |
| 4.1.3 Analisis Data..... | 39 |
| 4.1.3.1 Uji Instrumen..... | 39 |
| 4.1.3.1.1 Uji Validitas..... | 39 |
| 4.1.3.1.2 Uji Reliabilitas..... | 40 |
| 4.1.3.2 Analisis Deskriptif..... | 41 |
| 4.1.3.2.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Loyalitas (X_1)..... | 42 |
| 4.1.3.2.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komunikasi Kerja (X_2)..... | 43 |
| 4.1.3.2.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 44 |
| 4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik..... | 45 |
| 4.1.3.3.1 Uji Normalitas..... | 45 |
| 4.1.3.3.2 Uji Multikolinieritas..... | 48 |
| 4.1.3.3.3 Uji Heterokedastisitas..... | 49 |
| 4.1.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 50 |
| 4.1.3.5 Uji Hipotesis..... | 51 |
| 4.1.3.5.2 Uji Parsial (t)..... | 51 |
| 4.1.3.5.3 Uji Simultan (F)..... | 52 |
| 4.1.3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 52 |
| 4.2 Pembahasan Penelitian..... | 53 |
| 4.2.1 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan..... | 53 |
| 4.2.2 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 54 |
| 4.2.3 Pengaruh Loyalitas dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 55 |
| BAB V PENUTUP..... | 56 |

| | |
|---|----|
| 5.1 Kesimpulan | 56 |
| 5.2 Saran | 57 |
| Daftar Pustaka | 59 |
| Lampiran 1 Kuesioner | 61 |
| Lampiran 2 Hasil Analisis Deskriptif..... | 64 |
| Lampiran 3 Tabulasi Responden Uji Validitas | 69 |
| Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Responden | 71 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Validitas | 75 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas | 78 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 20 |
| Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian..... | 24 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel..... | 26 |
| Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket | 28 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 38 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia | 39 |
| Tabel 4.3 Data Hasil Uji Validitas | 40 |
| Tabel 4.4 Data Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenal Variabel Loyalitas (X_1)..... | 42 |
| Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenal Variabel Komunikasi Kerja (X_2) | 43 |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenal Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 44 |
| Tabel 4.8 Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorov-Sminornov</i> | 47 |
| Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas..... | 48 |
| Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda (Variabel X_1, X_2 Terhadap Y)..... | 50 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (t) | 51 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (F)..... | 52 |
| Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 53 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 22 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PD. Pembangunan Kota Medan | 36 |
| Gambar 4.2 Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram..... | 46 |
| Gambar 4.3 Uji Normalitas Analisis P-P Plot..... | 46 |
| Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Analisis Grafik Scatterplot..... | 49 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia saja, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang baik, berkualitas, dan potensial suatu kebutuhan setiap perusahaan atau organisasi baik di dunia maupun di Indonesia. Setiap perusahaan pasti mencari dan merekrut karyawan dengan sumber daya manusia yang baik untuk dapat meningkatkan keefektifitasan perusahaan dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Astuti, 2016)

Penelitian Rowen (2017) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan mengatakan bahwa sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Drever (2006) mendefinisikan loyalitas sebagai sikap atau perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa setia. Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan

perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut masih berstatus sebagai karyawan. Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan semangat kerja. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Loyalitas yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidakpatuhan karyawan terhadap pimpinannya.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kesemangatan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.(Darmawan,2008)

Menurut penelitian Hartono (2015) komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi dapat membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran hampir dalam semua tindakan organisasi yang relevan. Tidak hanya itu, pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi suatu bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan individu maupun kelompok. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris,2006). Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antara karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi tersebut yaitu menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan

maupun atas dengan karyawannya. Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dari peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik.

Komunikasi juga diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat menghormati sesamanya dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang komunikasi yang dilakukan para pelaku di organisasi tersebut. Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Masalah yang terdapat disebabkan karena kurangnya integrasi atau komunikasi karyawan dan pimpinan. (Lakoy, 2015)

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan maupun itu kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya yaitu kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses yaitu pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang baik dan mendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. (Hartono 2015).

Kinerja karyawan dalam penelitian Sumaki (2015) dapat diartikan suatu kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja perorangan atau kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka karena itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, komunikasi dan disiplin kerja yang dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. (Prabasari dan Netra, 2013)

Adapun fenomena masalah berdasarkan judul Pengaruh Loyalitas Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PD Pembangunan Kota Medan yaitu :

1. Dilihat dari Loyalitas pada PD Pembangunan Kota Medan loyalitas Kerja pada perusahaan tersebut belum bisa dikatakan maksimal karena loyalitas Kerja pada PD Pembangunan Kota Medan jika dari angka 1 sampai 9, loyalitas Kerjanya masih menduduki angka 6 atau 7 terhadap perusahaannya. Akan tetapi masih ada hitung-hitungan waktu jam kerja serta belum terbentuknya kebiasaan yang kurang baik terhadap perusahaan tersebut.
2. Sedangkan jika dilihat dari segi komunikasi pada PD Pembangunan Kota Medan sejauh ini telah terjadi komunikasi yang kurang baik antara sesama bagian, karyawan sesama karyawan serta karyawan dengan atasannya. Yang

menyebabkan komunikasi pada perusahaan PD Pembangunan Kota Medan kurang baik dan berdampak pada hasil kinerja yang diperoleh.

Peneliti memilih judul dengan alasan untuk mengetahui “Pengaruh Loyalitas Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan?
3. Apakah loyalitas dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan meneliti pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di PD Pembangunan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan.

3. Untuk mengetahui dan meneliti pengaruh loyalitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Memahami wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antar dan penyelesaian skripsi.

2. Bagi instansi

Untuk memberikan saran dan masukan bagi pimpinan instansi, untuk dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawannya melalui loyalitas dan komunikasi.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi penelitian dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah Perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki ketertarikan pada bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai *job performance* atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Simamora kinerja merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan Keith Davis bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Di bawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa diamati dan dievaluasi, yaitu:

a) Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

b) Teknologi atau Mesin

Apakah kemampuan teknologi atau mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak” perlu perbaikan atau pengganti dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi atau mesin yang ada.

c) Metode atau Sistem

Apakah metode atau sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode atau system atau sub sistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang atau bagian.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa indikator mengenai pengukuran kinerja karyawan terdapat 5 indikator, yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan demi kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah hasil yang dihasilkan dinyatakan dalam suatu istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c) Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi, dan baha baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja ini juga dapat disebut sebagai suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaannya.

Sedangkan Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
- d) Efektivitas, serta
- e) Kehadiran dan ketetapan waktu.

2.2 Loyalitas Kerja

2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Fathoni (2006:122) dapat didefinisikan sebagai usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Secara umum loyalitas dapat dicitakan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian, ketaatan, dan ketulusan dalam melaksanakan tugas– tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan indentifikasi karyawan terhadap organisasi.

2.2.2 Dimensi Loyalitas Kerja

Menurut Saydam menyatakan bahwa dimensi loyalitas yaitu :

a) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang ada didalam organisasi dan sanggup untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditentukan. Ciri-ciri undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati peraturan organisasi dengan baik, dan selalu memberikan layanan kepada masyarakat dengan sebaik-sebaiknya.

b) Bertanggung jawab

Tanggung jawab dapat diartikan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu serta beranimengambil resiko untuk tindakan yang telah dilakukan.

c) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d) Kejujuran

Kejujuran yaitu keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran itu sendiri merupakan selalu melakukan tugas dengan ikhlas, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, dan selalu melaporkan hasil perkerjaan kepada atasanya dengan apa adanya.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja.

Loyalitas dapat tumbuh dalam diri karyawan disebabkan oleh banyak hal. Stress dan Poter dalam Agustina menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu:

a) Karakteristik Pribadi.

Karateristik pribadi merupakan faktor yang menyakut diri karyawan itu sendiri. Contohnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang memiliki, dan sifat kepribadian.

b) Karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada kegiatan yang ada diperusahaan. Hal ini seperti tantangan kerja yang ada, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

c) Karakteristik desain perusahaan.

Karakteristik perusahaan menyangkut pada intern perusahaan yang dapatdilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

d) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan.

Pengalaman yang dimaksud yaitu pengalaman individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, sehingga hal itu akan menimbulkan rasa aman, dan pengalaman individu ketika terpenuhi kebutuhannya oleh organisasi.

Keempat faktor diatas merupakan alasan timbulnya loyalitas dalam diri karyawan. Loyalitas dapat tumbuh dikarenakan organisasi telah memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan.

2.2.4 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang lain terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (1989), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

a) Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

b) Tanggung Jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap risiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa

karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c) Sikap Kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diporelah dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

2.2.5 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Fahtoni (2006:122) mengemukakan bahwa ada 7 indikator yang mengenai Loyalitas Kerja yaitu:

- a) Taat pada peraturan
- b) Tanggung jawab terhadap perusahaan
- c) Kemauan untuk bekerja sama.
- d) Rasa memiliki terhadap perusahaan.
- e) Hubungan antar pribadi.
- f) Kesukaan terhadap pekerjaan.
- g) Kesetiaan serta pengabdian.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Pawito dan Sardjono (2009:12) Komunikasi diartikan sebagai suatu proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar

manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Apabila berkomunikasi sebenarnya dapat dikatakan sebagai cara untuk menumbuhkan suatu kebersamaan dengan seseorang. Manusia berusaha berbagi informasi, ide ataupun sikap. Komunikasi tampak lebih cenderung mengarah pada sejauhmana keefektifitas proses berbagi antar pelaku komunikasi. Komunikasi yang efektif dapat dikatakan apabila komunikasi tersebut dapat melahirkan kebersamaan, kesepahaman antara sumber dan penerimanya.

Komunikasi juga merupakan cara penyampaian tau penerimaan pesan darisatu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Orang yang melakukan komunikasi dapat disebut sebagai komunikator. Sedangkan Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Dan orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Begitu juga dengan halnya orang yang komunikatif yaitu orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun langsung sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi informasi.

2.3.2 Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karna akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH* (*respect, empathy, audible, clarity, humble*) karena komunikasi pada dasarnya adalah upaya

bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain.

a. Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat serta saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

b. Empati (*Empathy*)

Empati diartikan sebagai kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

c. Memahami (*Audible*)

Memahami atau *audible* dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

d. Jelas (*Clarity*)

Maksudnya yaitu kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

e. Rendah Hati (*Humble*)

Yaitu unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

2.3.3 Dimensi Komunikasi

a. Komunikasi dalam memperoleh informasi

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

b. 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.

c. 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.

d. Tingkat Pemahaman Pesan

Seseorang dapat memahami apa yang di 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.

e. 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.

2.3.4 Bentuk Komunikasi

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke karyawan ke karyawan maupun dari karyawan ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke karyawan dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada

karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi karyawan ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

b. **Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama karyawan dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

2.3.5 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah untuk sebagai :

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e. Mengubah keadaan sosial.
- f. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi, dan pelaporan.

2.3.6 Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:71) mengatakan bahwa ada 5 indikator mengenai Komunikasi Kerja yaitu :

a. Kemudahan dalam memperoleh informasi

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

b. 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.

c. 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.

d. Tingkat pemahaman pesan

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

e. Perubahan Sikap

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

2.4 Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian keperustakaan dan jurnal di internet, ditentukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul | Hasil |
|-------------------|--|--|
| Ardiansyah (2016) | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi dengan kepuasan kerja. X₁ : Komunikasi Y :Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. |
| Alfiyah (2016) | Motivasi Kerja, Loyalitas Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. VARIA USAHA GRESIK X₁ : Motivasi kerja X₂ : Loyalitas X₃: Kualitas Karyawan Y: Kinerja Karyawan | Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan/bersamasama variabel motivasi kerja, variabel loyalitas, variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

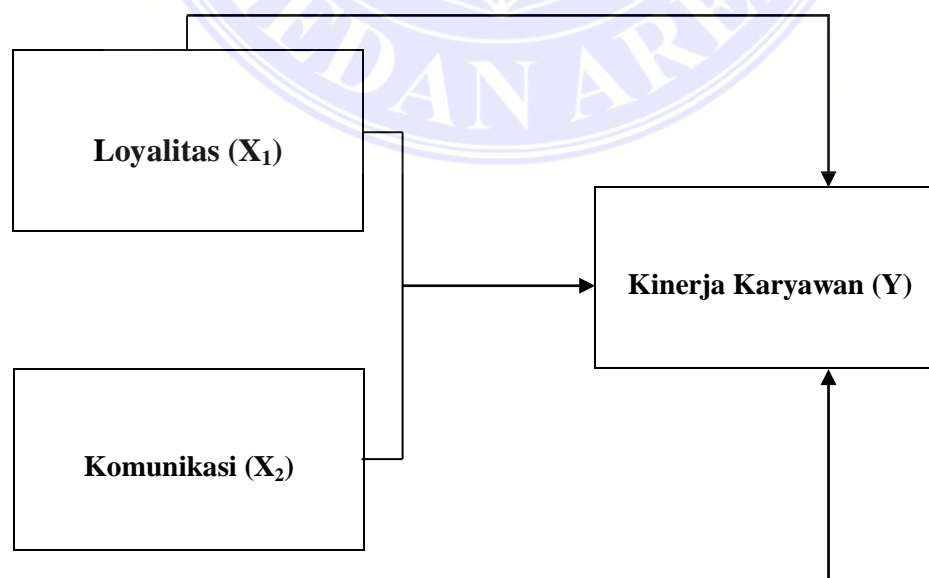
| | | |
|----------------------------------|--|--|
| Pradana (2015) | <p>Analisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)</p> <p>X₁ : kepuasan kerja X₂ : loyalitas lingkungan kerja non fisik Kinerja karyawan</p> | <p>Berdasarkan hasil uji – t dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| Sriwidodo dan Haryanto (2010) | <p>Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan.</p> <p>X₁ : kompetensi X₂ : komunikasi X₃ : kesejahteraan Y : kinerja pegawai</p> | <p>Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, serta Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan</p> |
| Purwanto (2013) | <p>Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)</p> | <p>Orisinalitas/nilai: pada pengujian pengaruh langsung dari kinerja terhadap komunikasi, nilai dari koefisien beta standard adalah 0,023 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi, nilai koefisien beta standard yang didapatkan adalah 0,916 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Dalam pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | melalui kepuasan kerja, nilai koefisien beta standard yang didapatkan adalah 0,918 (positif) sehingga bisa disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja |
|--|--|---|

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan modal konseptual tentang bagaimana yang digunakan berhubungan dengan berbagai faktor yang telah penulis identifikasikan sebagai masalah penting. Kinerja karyawan merupakan gambaran yang dijadikan tolak ukur bagi perusahaan dalam operasionalisasi produksi dan menjadi dasar dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Loyalitas Kerja Dan Komunikasi Kerja, variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan.

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang di simpulkan dari teori pustaka yaitu (landasan teori dan penelitian terdahulu), serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian.

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Pembangunan Kota Medan.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Pembangunan Kota Medan.
3. Loyalitas dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Pembangunan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.1.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014 : 23) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.1.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PD. Pembangunan Kota Medan Jl. Sutomo No 4, Gaharu, Kecamatan Medan Tim, Kota Medan Sumatera Utara 20233.

1.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2019 sampai April 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | 2019/2020 | | | | | | |
|----|----------------------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Nov | Des | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei |
| 1 | Penyusunan Proposal | ■ | | | | | | |
| 2 | Seminar Proposal | | ■ | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | ■ | | | | |
| 4 | Analisis Data | | | | ■ | | | |
| 5 | Seminar Hasil | | | | ■ | | | |
| 6 | Pengajuan Meja Hijau | | | | | ■ | ■ | |
| 7 | Meja Hijau | | | | | | | ■ |

1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan.

1.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012) Dari jumlah populasi 60 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

1.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2 : Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. | (1) Kuantitas. (2) Kualitas. (3) Ketetapan Waktu Kerja (4) Efektivitas (5) Kemandirian. (sumber: Robbins 2006:260) | L I K E R T |
| Loyalitas (X₁) | Didefinisikan sebagai usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berpetan aktif terhadap perusahaanya. | (1) Tanggung jawab terhadap perusahaan. (2) Kemauan untuk bekerja sama. (3) Rasa memiliki terhadap perusahaan. (4) Hubungan antar pribadi. (5) Kesukaan terhadap pekerjaan. (6) Kesetiaan serta pengabdian. (sumber: Fahtoni 2006:122) | L I K E R T |
| Komunikasi (X₂) | Komunikasi adalah kegiatan pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti tertentu dari individu yang satu ke individu lainnya atau dari kelompok satu ke kelompok lainnya | (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi (2) Intensitas komunikasi (3) Efektivitas komunikasi (4) Tingkat pemahaman pesan. (5) Perubahan sikap. (Sumber : Mangkunegara 2009:71) | L I K E R T |

1.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1) Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

1.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- 2) Wawancara yaitu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara, wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.
- 3) Tinjauan Pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian.
- 4) Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah

disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3 : Bobot Nilai Angket

| PERNYATAAN | BOBOT |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

1.6 Teknis Analisis Data

1.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

1.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Ikhsan (2014:158) validitas adalah akurasi temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen pada penelitian ini adalah korelasi *Product Moment (Pearson)* :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *Product Moment*

n : Jumlah pengamatan

ΣX : Jumlah dari pengamatan nilai X

ΣY : Jumlah dari pengamatan Y (Suliyanto, 2011:16)

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS versi 24 dengan criteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

1.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada :

- 1) Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai *alpha cronbach* 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

1.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

1.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

a) Histogram

Yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola berdistribusi normal.

b) Grafik *Normality Probability Plot*

Ketentuan yang digunakan adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c) Kolmogorov Smirnov

Didalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu :

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.05 maka berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Asymp sig < 0.05 maka berdistribusi tidak normal.

1.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variable tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel Independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

1.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan kepengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

1.6.3 Uji Statistik.

1.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data yang digunakan uji statistik dengan model. Uji statistik menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data likert.

Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Loyalitas.

X₂ = Komunikasi

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05(5%)

1.6.4 Uji Hipotesis

1.6.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana: $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

1.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana: $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

1.6.4.3 Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan :

1. Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dengan persamaan regresi $Y = a + bX_1$. $Y = 5,598 + 0,669X_1$. Dengan nilai koefisien 0,669 dimana loyalitas memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa 30,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar loyalitas yang tidak diteliti.
2. Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dengan persamaan regresi $Y = a + bX_2$. $Y = 5,598 + 0,194X_2$. Dengan nilai koefisien 0,194 dimana komunikasi kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 19,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa 80,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar komunikasi kerja yang tidak diteliti.
3. Loyalitas dan Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar atau 0,643 atau 64,3% yang berarti bahwa variabel Loyalitas dan variabel Komunikasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini

dapat diartikan bahwa 35,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan variabel yang tidak diteliti.

4. Diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) R^2 sebesar 0,631. Nilai tersebut dapat diartikan Loyalitas dan Komunikasi Kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama sebesar 63,1%, sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Loyalitas yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan loyal terhadap perusahaan, maka kinerja juga akan meningkat, untuk itu penulis menyarankan bagi para karyawan PD. Pembangunan Kota Medan lebih meningkatkan loyalitas dalam menjalankan tugas yang diemban, guna meningkatkan kinerjanya yang member dampak positif kepada perusahaan.
2. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang

dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan. Untuk komunikasi kerja pada karyawan PD. Pembangunan Kota Medan penulis menyarankan untuk lebih ditingkatkan lagi dalam menjalankan tugas yang diemban.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisa permasalahan lebih dalam lagi agar hasil yang didapatkan juga maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah 2016. *Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Gersik*. BISMA – Bisnis Dan Manajemen Volume 8 No.2 Februari 2016.
- Ardiansyah 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*.
- Astuti 2016. *Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Tabel*. JOM FISIP Vol. 3No 2 Oktober 2016.
- Darmawan 2008. *Variabel Semangat Kerja Dan Indikator Pengukurannya*. Staf Pengajar Program Pascasarjan STIE Mahadhika Surabaya.
- Fathoni 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Hartono 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Inti Ctra Rasa Manado*. ISSN 2303-1174. Hal 908-916.
- Ikhsan, Arfan, dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung : Citapustaka Media
- Lakoy 2015. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreatifitas Terhadap Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado ISSN 2303-11.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT .Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pawito dan Sardjono 2009. *Teori-Teori Komunikasi*. Buku pegangan kuliah fisipol komunikasi massa S1 semester IV. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Prabasari Dan Netra 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Persero Distribusi Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia.
- Pradana 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Purwanto 2013. *Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (studi pada proyek pondasi tower di timor leste.PT cahaya inspirasi indonesia)*

- Robbins, S.P. dan Judge T.A.2006. *Perilaku Organisasi, edisi 12*. Jakarta:Salemba Empat.
- Siswanto,Bedjo 1989. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendencygunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*.Bandung : Sinar Baru.
- Sriwidodo Dan Haryanto 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sumaki 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 15 No.05 Tahun 2015.



Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH LOYALITAS DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____

2. Jenis Kelamin : _____

3. Divisi : _____

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S = Setuju (diberi nilai 4)

N = Netral (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL LOYALITAS (X_1)

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan. | | | | | |
| 3 | Saya Selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan. | | | | | |
| 4 | Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan. | | | | | |
| 5 | pihak perusahaan mengadakan karya wisata bagi karyawan dan juga bersama keluarga pada waktu tertentu. | | | | | |
| 6 | Hubungan antara sesama karyawan membantu anda dalam bekerja. | | | | | |
| 7 | Setiap pekerjaan menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati. | | | | | |

2. VARIABEL KOMUNIKASI KERJA (X_2)

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 8 | Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan atasan mengkomunikasikan hasil kinerja saya | | | | | |
| 9 | Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan. | | | | | |
| 10 | Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber. | | | | | |
| 11 | Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik. | | | | | |
| 12 | Proses komunikasi Pd Pembangunan Kota Medan dalam melaksanakan tugas menciptakan hasil maksimal. | | | | | |
| 13 | Bahasa yang digunakan pimpinan dalam percakapan cukup jelas. | | | | | |

3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

| NO | PERTANYAAN | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 14 | Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di perusahaan ini | | | | | |
| 15 | Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan | | | | | |
| 16 | Saya bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan | | | | | |
| 17 | Saya memiliki tingkat kerapihan yang tinggi didalam pekerjaan | | | | | |
| 18 | Saya suka melimpahkan tugas kepada rekan kerja karena saya tidak mampu mengerjakannya | | | | | |
| 19 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi yang canggih | | | | | |
| 20 | Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | | | | | |

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Lampiran 2

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

1. VARIABEL LOYALITAS (X_1)

| Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan | | | | | |
|------------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 20 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | SS | 40 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Kemauan Untuk Bekerja Sama | | | | | |
|----------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | S | 52 | 86.7 | 86.7 | 91.7 |
| | SS | 5 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan (1) | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | S | 38 | 63.3 | 63.3 | 68.3 |
| | SS | 19 | 31.7 | 31.7 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan (2) | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | S | 21 | 35.0 | 35.0 | 40.0 |
| | SS | 36 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Hubungan Antar Pribadi | | | | | |
|------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 8 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| | S | 35 | 58.3 | 58.3 | 71.7 |
| | SS | 17 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Kesukkaan Terhadap Pekerjaan | | | | | |
|------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 9 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | S | 26 | 43.3 | 43.3 | 58.3 |
| | SS | 25 | 41.7 | 41.7 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Kesetiaan Serta Pengabdian | | | | | |
|----------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 27 | 45.0 | 45.0 | 45.0 |
| | SS | 33 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

2. VARIABEL KOMUNIKASI KERJA (X₂)

| Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi | | | | | |
|--------------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 27 | 45.0 | 45.0 | 45.0 |
| | SS | 33 | 55.0 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Intensitas Komunikasi | | | | | |
|-----------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | S | 20 | 33.3 | 33.3 | 38.3 |
| | SS | 37 | 61.7 | 61.7 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Efektivitas Komunikasi | | | | | |
|------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 2 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | S | 20 | 33.3 | 33.3 | 36.7 |
| | SS | 38 | 63.3 | 63.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Tingkat Pemahaman Pesan (1) | | | | | |
|-----------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 11 | 18.3 | 18.3 | 18.3 |
| | S | 41 | 68.3 | 68.3 | 86.7 |
| | SS | 8 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Tingkat Pemahaman Pesan (2) | | | | | |
|-----------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 11 | 18.3 | 18.3 | 18.3 |
| | S | 41 | 68.3 | 68.3 | 86.7 |
| | SS | 8 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Perubahan Sikap | | | | | |
|-----------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | S | 32 | 53.3 | 53.3 | 55.0 |
| | SS | 27 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

| Kuantitas (1) | | | | | |
|---------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | S | 32 | 53.3 | 53.3 | 55.0 |
| | SS | 27 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Kuantitas (2) | | | | | |
|---------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | S | 32 | 53.3 | 53.3 | 55.0 |
| | SS | 27 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Kualitas (1) | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 20 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | SS | 40 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Kualitas (2) | | | | | |
|--------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S | 20 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | SS | 40 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Ketetapan Waktu Kerja | | | | | |
|-----------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | S | 52 | 86.7 | 86.7 | 91.7 |
| | SS | 5 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Efektivitas | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | S | 38 | 63.3 | 63.3 | 68.3 |
| | SS | 19 | 31.7 | 31.7 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

| Kemandirian | | | | | |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | N | 3 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | S | 21 | 35.0 | 35.0 | 40.0 |
| | SS | 36 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 3

TABULASI RESPONDEN UJI VALIDITAS

| Responden | PERTANYAAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Jlh. |
|-----------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 87 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 87 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 6 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 87 |
| 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 94 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 9 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 78 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 71 |
| 15 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 84 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 89 |
| 17 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 88 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 90 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 68 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 84 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 67 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 76 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

Lampiran 4

TABULASI KUESIONER RESPONDEN

| Responden | PERTANYAAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Jlh. |
|-----------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 88 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 78 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 94 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 96 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 84 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 95 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 86 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 84 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 84 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 83 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 94 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 84 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 90 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 90 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 87 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 87 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 91 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 87 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 87 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 91 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 76 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 89 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 92 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 88 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 86 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 85 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 86 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 91 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 89 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 89 |

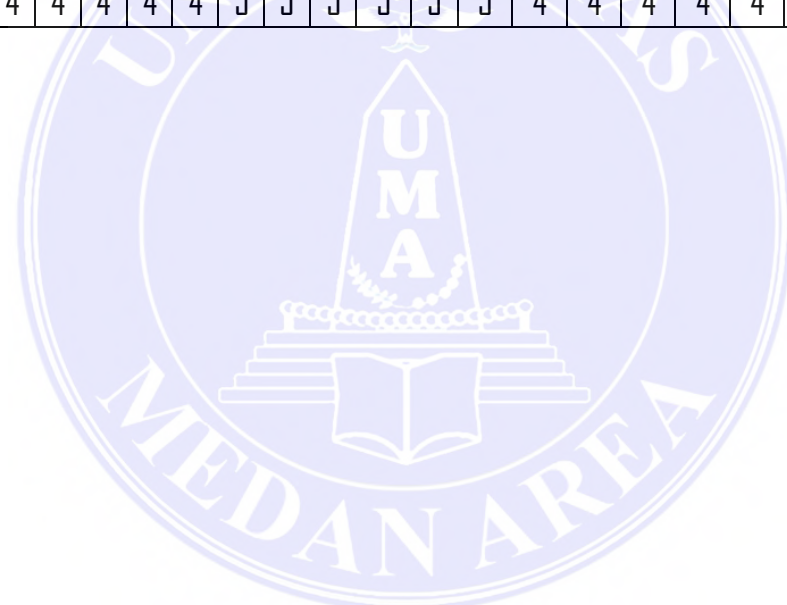
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|-----------|
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 | |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 79 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 82 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 85 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 91 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 82 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 85 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 92 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 98 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 95 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 71 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 93 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 93 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 95 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 95 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------|
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 100 |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 74 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 91 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 98 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 82 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 86 |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/10/20

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

| | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 | Q6 | Q7 | Q8 | Q9 | Q10 | Q11 | Q12 | Q13 | Q14 | Q15 | Q16 | Q17 | Q18 | Q19 | Q20 | Q_Tota I |
|----|---------------------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|-------------|
| Q1 | Pearson Correlation | 1 | .292 | 1.000 | 1.000 | .545 | 1.000 | .545 | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | .390 | 1.000 | .334 | .884 | 1.000 | .864 |
| | Sig. (2-tailed) | | .117 | .000 | .000 | .002 | .000 | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | .000 | .000 | .000 | .033 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q2 | Pearson Correlation | .292 | 1 | .292 | .292 | .288 | .292 | .288 | .364 | .364 | .134 | .188 | .469 | .292 | .292 | .292 | .469 | .292 | .134 | .263 | .292 | .419 |
| | Sig. (2-tailed) | .117 | | .117 | .117 | .123 | .117 | .123 | .048 | .048 | .480 | .319 | .009 | .117 | .117 | .117 | .009 | .117 | .480 | .160 | .117 | .021 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q3 | Pearson Correlation | 1.000 | .292 | 1 | 1.000 | .545 | 1.000 | .545 | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | .390 | 1.000 | .334 | .884 | 1.000 | .864 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .117 | | .000 | .002 | .000 | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | .000 | .000 | .000 | .033 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q4 | Pearson Correlation | 1.000 | .292 | 1.000 | 1 | .545 | 1.000 | .545 | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | .390 | 1.000 | .334 | .884 | 1.000 | .864 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .117 | .000 | | .002 | .000 | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | .000 | .000 | .000 | .033 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q5 | Pearson Correlation | .545 | .288 | .545 | .545 | 1 | .545 | 1.000 | .708 | .708 | .708 | .620 | .610 | .545 | .545 | .545 | .610 | .545 | .708 | .743 | .545 | .807 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .123 | .002 | .002 | | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .002 | .002 | .000 | .002 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q6 | Pearson Correlation | 1.000 | .292 | 1.000 | 1.000 | .545 | 1 | .545 | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | .390 | 1.000 | .334 | .884 | 1.000 | .864 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .117 | .000 | .000 | .002 | | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | .000 | .000 | .000 | .033 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q7 | Pearson Correlation | .545 | .288 | .545 | .545 | 1.000 | .545 | 1 | .708 | .708 | .708 | .620 | .610 | .545 | .545 | .545 | .610 | .545 | .708 | .743 | .545 | .807 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .123 | .002 | .002 | .000 | .002 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .002 | .002 | .000 | .002 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q8 | Pearson Correlation | .334 | .364 | .334 | .334 | .708 | .334 | .708 | 1 | 1.000 | .806 | .888 | .621 | .334 | .334 | .334 | .621 | .334 | .806 | .491 | .334 | .716 |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .048 | .071 | .071 | .000 | .071 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .071 | .071 | .071 | .000 | .071 | .000 | .006 | .071 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q9 | Pearson Correlation | .334 | .364 | .334 | .334 | .708 | .334 | .708 | 1.000 | 1 | .806 | .888 | .621 | .334 | .334 | .334 | .621 | .334 | .806 | .491 | .334 | .716 |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .048 | .071 | .071 | .000 | .071 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .071 | .071 | .071 | .000 | .071 | .000 | .006 | .071 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q10 | Pearson Correlation | .334 | .134 | .334 | .334 | .708 | .334 | .708 | .806 | .806 | 1 | .888 | .621 | .334 | .334 | .334 | .621 | .334 | 1.000 | .491 | .334 | .703 |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .480 | .071 | .071 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .071 | .071 | .071 | .000 | .071 | .000 | .006 | .071 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q11 | Pearson Correlation | .365 | .188 | .365 | .365 | .620 | .365 | .620 | .888 | .888 | .888 | 1 | .698 | .365 | .365 | .365 | .698 | .365 | .888 | .501 | .365 | .729 |
| | Sig. (2-tailed) | .047 | .319 | .047 | .047 | .000 | .047 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .047 | .047 | .047 | .000 | .047 | .000 | .005 | .047 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q12 | Pearson Correlation | .390 | .469 | .390 | .390 | .610 | .390 | .610 | .621 | .621 | .621 | .698 | 1 | .390 | .390 | .390 | 1.000 | .390 | .621 | .479 | .390 | .710 |
| | Sig. (2-tailed) | .033 | .009 | .033 | .033 | .000 | .033 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .033 | .033 | .033 | .000 | .033 | .000 | .007 | .033 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q13 | Pearson Correlation | 1.000 | .292 | 1.000 | 1.000 | .545 | 1.000 | .545 | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1 | 1.000 | 1.000 | .390 | 1.000 | .334 | .884 | 1.000 | .864 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .117 | .000 | .000 | .002 | .000 | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | | .000 | .000 | .033 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q14 | Pearson Correlation | 1.000 | .292 | 1.000 | 1.000 | .545 | 1.000 | .545 | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1.000 | 1 | 1.000 | .390 | 1.000 | .334 | .884 | 1.000 | .864 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .117 | .000 | .000 | .002 | .000 | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | .000 | | .000 | .033 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Q15 | Pearson Correlation | 1.000 | .292 | 1.000 | 1.000 | .545** | 1.000 | .545** | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1.000 | 1.000 | 1 | .390 | 1.000 | .334 | .884 | 1.000 | .864** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .117 | .000 | .000 | .002 | .000 | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | .000 | .000 | | .033 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q16 | Pearson Correlation | .390 | .469* | .390 | .390 | .610** | .390 | .610** | .621** | .621** | .621** | .698 | 1.000 | .390 | .390 | .390 | 1 | .390 | .621** | .479* | .390 | .710** |
| | Sig. (2-tailed) | .033 | .009 | .033 | .033 | .000 | .033 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .033 | .033 | .033 | | .033 | .000 | .007 | .033 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q17 | Pearson Correlation | 1.000 | .292 | 1.000 | 1.000 | .545** | 1.000 | .545** | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | .390 | 1 | .334 | .884 | 1.000 | .864** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .117 | .000 | .000 | .002 | .000 | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | .000 | .000 | .000 | .033 | | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q18 | Pearson Correlation | .334 | .134 | .334 | .334 | .708** | .334 | .708** | .806** | .806** | 1.000 | .888 | .621** | .334 | .334 | .334 | .621** | .334 | 1 | .491* | .334 | .703** |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .480 | .071 | .071 | .000 | .071 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .071 | .071 | .071 | .000 | .071 | | .006 | .071 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q19 | Pearson Correlation | .884** | .263 | .884** | .884** | .743** | .884** | .743** | .491** | .491** | .491** | .501* | .479* | .884** | .884** | .884** | .479* | .884** | .491** | 1 | .884** | .893** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .160 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .006 | .006 | .006 | .005 | .007 | .000 | .000 | .000 | .007 | .000 | .006 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q20 | Pearson Correlation | 1.000 | .292 | 1.000 | 1.000 | .545** | 1.000 | .545** | .334 | .334 | .334 | .365 | .390 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | .390 | 1.000 | .334 | .884 | 1 | .864** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .117 | .000 | .000 | .002 | .000 | .002 | .071 | .071 | .071 | .047 | .033 | .000 | .000 | .000 | .033 | .000 | .071 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Q_Tot al | Pearson Correlation | .864** | .419* | .864** | .864** | .807** | .864** | .807** | .716** | .716** | .703** | .729* | .710** | .864** | .864** | .864** | .710** | .864** | .703** | .893** | .864** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .021 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

Lampiran 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. LOYALITAS (X₁)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Q1 | 26.43 | 13.289 | .912 | .896 |
| Q2 | 27.33 | 16.644 | .325 | .950 |
| Q3 | 26.43 | 13.289 | .912 | .896 |
| Q4 | 26.43 | 13.289 | .912 | .896 |
| Q5 | 26.47 | 14.671 | .685 | .919 |
| Q6 | 26.43 | 13.289 | .912 | .896 |
| Q7 | 26.47 | 14.671 | .685 | .919 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .923 | 7 |

2. KOMUNIKASI KERJA (X₂)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Q8 | 21.50 | 12.534 | .888 | .882 |
| Q9 | 21.50 | 12.534 | .888 | .882 |

| | | | | |
|-----|-------|--------|------|------|
| Q10 | 21.50 | 12.810 | .833 | .890 |
| Q11 | 21.60 | 12.317 | .913 | .878 |
| Q12 | 21.80 | 12.855 | .690 | .912 |
| Q13 | 21.27 | 15.582 | .389 | .945 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .915 | 6 |

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Q14 | 26.53 | 16.878 | .910 | .903 |
| Q15 | 26.53 | 16.878 | .910 | .903 |
| Q16 | 27.07 | 18.202 | .502 | .946 |
| Q17 | 26.53 | 16.878 | .910 | .903 |
| Q18 | 26.77 | 19.082 | .471 | .944 |
| Q19 | 26.63 | 16.309 | .895 | .903 |
| Q20 | 26.53 | 16.878 | .910 | .903 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .927 | 7 |