PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN

SKRIPSI

OLEH :

NOVI ERLIA NINGSIH
16.832.0066

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

OLEH :

NOVI ERLIA NINGSIH

16.832.0066

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi	: Pengaruh Kreativitas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan
Nama	: **NOVI ERLIA NINGSIH**
NPM	: 16.832.0066
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

(Hery Syahrial, SE., M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :

(Dr. Ilhan Effendi, SE., M.Si)
Dekan

(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 20/Januari/2021

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

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 dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika dalam 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, 20 Januari 2021

Novi Erlia Ningsih
168320066

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama	: Novi Erlia Ningsih
NPM	: 16.832.0066
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonimi Dan Bisnis
Jenis Karya	: Tugas Akhir/Skripsi

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Ekslusif (*Non-Exclucive Royalty-Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan 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 : 20 Januari 2021
Yang menyatakan

METERAI TEMPEL
1763AAJX081239309

Novi Erlia Ningsih
16.832.0066

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Desa Ujung Rambung, Kec. Pantai Cermin pada tanggal 26 Oktober 1998 dari ayah Syahri dan ibu Erni. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara

Tahun 2016 penulis lulus dari SMA NEG.1 PANTAI CERMIN dan pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Medan Area. Penulis menyelesaikan kuliah strata 1 (S1) pada tahun 2021.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

ABSTRAK

Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan serta untuk mengetahui apakah kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang berjumlah 181 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian kretaivitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Kata kunci : Kreativitas, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

ABSTARCT

The Influence of Creativity and Interpersonal Communication on Employee Performance at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

This study aims to determine whether the creativity has a significant positive effect on the performance of employees at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, to determine whether interpersonal communication has a significant positive effect on the employee performance at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan and to determine whether the creativity and interpersonal communication have a significant positive effect on the performance of employees at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. The population in this study is all employees at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan totaling 181 people. The sample in this study amounted to 125 people. This type of research is associative, namely research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the results of the research obtained are creativity significantly positive effect on employee performance, interpersonal communication has a significant positive effect on employee performance, then the creativity and interpersonal communication have a significant positive effect on employee performance at Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Keywords: Creativity, Interpersonal Communication, Employee Performance

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I, serta untuk menambah wawasan pengetahuan lebih mendalam dibidang ilmu manajemen, yang mungkin akan diimplementasikan dan menjadi bekal penulis dikemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim sebagai pelaksana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi , M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.M., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik juga sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu membimbing

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

penulis dan memberikan ilmunya serta masukan-masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
6. Ibu Wan Risca Amelia, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan saran yang membangun.
7. Ibu Yuni Syahputri, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen sekaligus Sekretaris yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dalam penyelesaian skripsi.
8. Bapak Hery Syahrial SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu demi membimbing dan memberi masukan ilmu yang bermanfaat untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Staf Akademik dan Pegawai Universitas Medan Area yang memberikan kemudahan kepada penulis selama penyelesaian skripsi.
10. Ayah, Ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa, jasa dan perhatiannya.
11. Kepada seluruh teman-teman yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Dengan bantuan yang didapatkan akhirnya penulis menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai juga semua perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, hal ini dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Desember 2020

Penulis,

Novi Erlia Ningsih

NPM: 168320066

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 3
1.3. Tujuan Penelitian 3
1.4. Manfaat Penelitian 4

BAB II. URAIAN TEORITIS 5

2.1. Kinerja Karyawan 5
2.1.1. Pengertian Kinerja 5
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 6
2.1.3. Indikator Kinerja 7
2.2. Kreativitas 9
2.2.1. Pengertian Kreativitas 9
2.2.2. Ciri-ciri Kreativitas 10
2.2.3. Tahap-tahap Kreativitas 11
2.2.4. Indikator Kreativitas 12
2.3. Komunikasi Interpersonal 13
2.3.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal 13
2.3.2. Tujuan Komunikasi Interpersonal 15
2.3.3.Indikator Komunikasi Interpersonal 18

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

2.4. Penelitian Terdahulu 19
2.5. Kerangka Konseptual 23
2.6. Hipotesis 24

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN 25

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian 25
3.1.1 Jenis Penelitian 25
3.1.2 Lokasi Penelitian 25
3.1.3 Waktu Penelitian 25
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian 26
3.2.1 Populasi 26
3.2.2 Sampel 28
3.3. Definisi Operasional 29
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian 31
3.4.1 Jenis Data 31
3.4.2 Sumber Data 31
3.5. Teknik Pengumpulan Data 32
3.6. Teknik Analisis Data 33
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian 33
3.6.2 Uji Asumsi Klasik 35
3.6.3 Uji Hipotesis 38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41

4.1 Hasil Penelitian 41
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 41
4.1.2 Visi dan Misi 42
4.1.3 Struktur Organisasi 43
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian 46
4.1.5 Penyajian Data Responden 49
4.1.6 Jawaban Responden 50
4.1.7 Uji Asumsi Klasik 54

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

4.1.8 Uji Hipotesis 58
4.2 Pembahasan..... 61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 64

5.1 Kesimpulan 64

5.2 Saran 64

DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN .....

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian 26

Tabel 3.2 Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi (Kondisi Januari 2019) 27

Tabel 3.3 Operasional Variabel..... 30

Tabel 3.4 Bobot Nilai Kuesioner 33

Tabel 4.1 Validitas Variabel Kinerja Karyawan 46

Tabel 4.2 Validitas Variabel Kreativitas 46

Tabel 4.3 Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal 47

Tabel 4.4 Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan 47

Tabel 4.5 Reliabilitas Variabel Kreativitas 48

Tabel 4.6 Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal 48

Tabel 4.7 Jenis Kelamin Responden 49

Tabel 4.8 Pendidikan Responden..... 49

Tabel 4.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan..... 50

Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel Kreativitas..... 51

Tabel 4.11 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal 52

Tabel 4.12 Uji *Kolmogrov-Smirnov*..... 55

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas..... 56

Tabel 4.14 Uji *Glejser*..... 57

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (R^2)..... 58

Tabel 4.16 Uji F (Simultan) 59

Tabel 4.17 Uji t (Parsial)..... 59

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 24

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan 45

Gambar 4.2 Grafik Histrogram 54

Gambar 4.3 Grafik *Normal P-Plot* 54

Gambar 4.4 Grafik *Scatterplot* 57

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian*

Lampiran 2 : Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kreativitas

Lampiran 3 : Uji Validitas Variabel Kreativitas

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas Variabel Kreativitas

Lampiran 5 : Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

Lampiran 6 : Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Lampiran 7 : Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Lampiran 8 : Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran 9 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 10 : Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 11 : Distribusi Jawaban Responden Variabel Kreativitas

Lampiran 12 : Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal

Lampiran 13 : Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 14 : Uji Normalitas

Lampiran 15 : Uji Multikolinieritas

Lampiran 16 : Uji Heterokedastisitas

Lampiran 17 : Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran 18 : Uji F (Simultan)

Lampiran 19 : Uji t (Parsial)

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang menjadi faktor penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sebagaimana diketahui bahwa dalam suatu organisasi tidak bisa terlepas dari unsur sumber daya manusia, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan yang merupakan tenaga pelaksana untuk mengendalikan faktor-faktor sumber daya lain dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan dan sasaran-sasarannya. Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendukung kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut pendapat Sulistyani (2003) menyatakan adanya faktor yang sering muncul di perusahaan adalah, pengetahuan tentang pekerjaannya, kualitas pekerjaan, kerja sama, kreativitas, komunikasi interpersonal, motivasi, dan pengambilan keputusan. Selain itu, menurut pendapat Karjantoro (2004:27) yang menyatakan adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya kualitas dan kuantitas yang dihasilkan saja, tetapi masih banyak faktor lainnya, diantaranya pengetahuan/keterampilan teknis, inisiatif, kemampuan mengemukakan pendapat, kreativitas, ketekunan dan kemampuan mengorganisasikan pekerjaan.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Selain itu, menurut pendapat Mangkunegara (2016:16-17) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja . Faktor individu yang dimaksudkan adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor lingkungan kerja yang dimaksudkan biasanya berupa pola komunikasi interpersonal yang baik, hubungan kerja yang harmonis serta fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan merupakan perusahaan Instansi yang melakukan aktivitas pemeliharaan jalan, pembangunan jalan dan drainase perkotaan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, yang berlokasi di Jalan Pinang Baris No. 114 Medan. Adapun masalah yang dihadapi perusahaan ini seperti belum optimal dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, kreativitas dan inisiatifnya dalam menyelesaikan pekerjaan perlu ditingkatkan lagi dan minimnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga informasi mengenai waktu penyelesaian pekerjaan masih belum optimal. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan".**

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan ?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Kota Medan ?
3. Apakah kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

   Untuk memperdalam pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kreativitas dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai salah satu bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kreativitas dan komunikasi interpersonal karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

   Dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh kreativitas dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melaluiperencanaan strategis atau organisasi. Secara umum kinerja merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode tertentu pada ketentuan yang telah ditetapkan.

Sedarmayanti (2011:290) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan). Menurut Rivai dan Sagala (2011:548) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison (2016:190) mengidentifikasi kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Sulistyani (2003) yang menyatakan faktor paling umum muncul diperusahaan adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kualitas pekerjaan, kerja sama, kreativitas, komunikasi interpersonal, motivasi, dan pengambilan keputusan.

Selain itu menurut pendapat Karjantoro (2004:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya kualitas dan kuantitas yang dihasilkan saja, tetapi masih bnyak faktor lainnya. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah :

a. Pengetahuan/keterampilan teknis.
b. Inisiatif.
c. Kemampuan mengemukakan pendapat.
d. Kreativitas.
e. Ketekunan.
f. Kemampuan mengorganisasikan pekerjaan.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:16) faktor-faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa hal, yaitu :

a. Faktor Individu. Faktor ini muncul pada diri setiap individu di organisasi.
b. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain pola komunikasi interpersonal yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3. Indikator Kinerja

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Menurut Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan berhubungan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.
b. Ketepatan waktu. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaaan pada waktu yang telah ditentukan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas yang lain.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

c. Inisiatif. Karyawan mampu menyelaikan tugas dengan inisiatifnya, artinya karyawan memutuskan atau melakukan suatu pekerjaaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

Sedangkan menurut Ade (2014) kinerja karyawan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2) Kualitas hasil kerja, yaitu yyang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan inisiatif.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

2.2. Kreativitas

2.2.1. Pengertian Kreativitas

Kreativitas adalah suatu proses mendirikan berbagai gagasan dalam menghadapi suatu persoalan atau masalah sebagai proses belajar, maka dengan gagasan dan unsur-unsur dalam pikiran merupakan keaksian yang menyenangkan dan penuh tantangan bagi pegawai yang aktif. Pada dasarnya setiap individu memiliki potensi kreatif. Kreativitas dihasilkan oleh pegawai yang memang memiliki minat dan bakat yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

Menurut Djatmiko dan Nurtati (2014:30) menjelaskan bahwa kreativitas adalah menciptakan sesuatu dari yang asalnya tidak ada *(generating something from nothing)*. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Menurut Akmal Hawi (2015:190) kreativitas merupakan suatu proses mendirikan berbagai gagasan dalam menghadapi suatu persoalan atau masalah sebagai proses bermain, maka dengan gagasan dan unsur-unsur dalam pikiran merupakan keaksian yang menyenangkan dan penuh tantangan. Menurut Rachmawati (2010:14) kreativitas adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibe dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk memecahkan suatu masalah.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis menjelaskan bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dengan

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

mengkombinasikan atau menerapkan ide-ide yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk memecahkan suatu masalah.

2.2.2. Ciri-Ciri Kreativitas

Menurut Guilford (dalam Munandar, 2009) mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas antara lain :

a. Kelancaran berfikir (*fluency of thinking*), yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang dengan cepat.
b. Keluwesan berfikir (*flexibility*), yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat dari sudut pandang yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.
c. Originalitas (*originality*), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Sedangkan menurut Darmawati (2017) menambahkan syarat-syarat seseorang disebut kreatif antara lain:

1. Sensitivitas kepada persoalan *(sensitivity to problem).*
2. Kesiapan dan kemampuan untuk menghasilkan sejumlah ide-ide besar *(fluency the ability to generate a large number of ideas).*
3. Fleksibilitas *(fleksibility).*
4. Keaslian *(originality).*
5. Mau mendengarkan perasaan-perasaan orang *(responsiveness to feelings).*

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

6. Motivasi *(motivation).*
7. Bebas dari ketakutan akan kegagalan *(freedom from fear of failure).*
8. Kemampuan untuk berkonsentrasi *(the ability to concentrate).*
9. Kepandaian dalam memilih ide *(selectivity).*

2.2.3. Tahap-tahap Kreativitas

Menurut Papu (2012:127), secara umum ada beberapa tahapan untuk meningkatkan kreativitas karyawan, yaitu :

1. *Exploring*

Pada tahap ini pekerja atau *businessman* mengidentifikasi hal-hal apa saja yang ingin dilakukan dalam kondisi yang ada saat ini. Hal penting yang harus di perhatikan pada saat ini adalah menciptakan iklim yang menunjang proses berfikir kreatif.

2. *Inventing*

Pada tahap ini, sangat penting bagi organisasi untuk melihat atau *mereview* berbagai alat, teknik dan metode yang telah dimiliki yang mungkin dapat membantu dalam menghilangkan cara berfikir yang tradisional.

3. *Choosing*

Pada tahap ini instansi mengidentifikasi dan memilih ide-ide yang paling mungkin di laksanakan.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

4. *Implementing*

Tahap akhir untuk dapat disebut kreatif adalah bagaimana membuat suatu ide dapat diimplementasikan. Seseorang bisa saja memiliki ide cemerlang, tetapi jika ide tersebut tidak dapat diimplementasikan maka hal itu menjadi sia-sia saja.

2.2.4. Indikator Kreativitas

Dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kreativitas yang baik agar tujuan yang dicapai dapat terlaksanakan. Menurut Putri (2012) pada umumnya, ukuran indikator kreativitas dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori berikut ini :

a. Kemampuan berfikir. Indikator yang mengukur apakah karyawan mampu memberikan ide-ide baru untuk organisasi.
b. Motivasi. Indikator ini mengukur apakah adanya dorongan dan rangsangan agar pegawainya terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.
c. Prestasi kerja. Indikator ini mengukur tingkat prestasi yang sudah diraih oleh organisasi.

Menurut Guilford dalam Munandar (2014:53) mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas yang dijadikan dimensi dan indikator dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kelancaran berfikir (*fluency of thinking*). Kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berfikir, yang ditekankan adalah kuantitas dan bukan kualitas.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

b. Keluwesan berfikir (*flexibility*). Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berfikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berfikir lama dan menggantikannya dengan cara berfikir yang baru.

c. Elaborasi (*elaboration*). Kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.

d. Originalitas (*originality*). Merupakan kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, kemampuan berfikir, motivasi, dan prestasi kerja.

2.3. Komunikasi Interpersonal

2.3.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal dalam organisasi sangat penting. Orang-orang dengan kemampuan komunikasi yang baik membantu kelompoknya dalam membuat keputusan yang lebih baik dan lebih sering dipromosikan daripada mereka yang kurang memiliki kemampuan komunikasi (*communication competence*) yang dapat diterima secara universal. Komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) merupakan proses pertukaran informasi antar 2 orang atau lebih, komunikasi interpersonal yang baik akan berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, komunikasi interpersonal dipilih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dengan pertimbangan, komunikasi merupakan salah satu

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

alat penghubung antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan yang akan memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan. Peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tidak mungkin terjadi jika tidak ada komunikasi yang dilakukan oleh para karyawannya. Ketika komunikasi interpersonal didalamnya tidak baik maka penyampaian maupun penerimaan informasi dan arahan pekerjaan akan terhambat sehingga hal-hal yang harus diselesaikan akan tertunda penyelesaiannya atau kualitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan arahan.

Menurut Mulyana (2015:81) komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal. Menurut Fiske (2012:1) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antar individu dengan individu lain secara tatap muka. Menurut Suranto (2011) komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua orang atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima serta menanggapi secara langsung pula. Sedangkan menurut Enjang (2009:68) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik verbal maupun non verbal.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut penulis menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua atau beberapa

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.

2.3.2. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Seseorang berkomunikasi dengan orang lain tentu saja mempunyai tujuan tertentu, termasuk didalamnya komunikasi interpersonal. Menurut Djoko Purwanto (2006:22) ada beberapa tujuan yang dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain:

a. Menyampaikan Informasi.

Ketika berkomunikasi kepada orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai macam dan tujuan dan harapan. Salah satu di antaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain, agar orang tersebut mengetahui sesuatu.

b. Berbagi Pengalaman.

Selain membagikan informasi, komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk saling membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyenangkan maupun hal-hal yang menyedihkan atau menyusahkan.

c. Menumbuhkan Simpati.

Simpati adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati yang paling dalam untuk ikut merasakan bagaimana beban, derita, musibah, kesedihan, dan kepiluan yang sedang dirasakan oleh orang lain.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

d. Melakukan Kerja Sama.

Tujuan komunikasi interpersonal yang lainnya adalah untuk melakukan kerja sama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi kedua belah pihak. Adanya kerja sama yang baik antara seseorang dengan orang lain tersebut akan semakin mempermudah dan mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan.

e. Menumbuhkan Motivasi.

Pada dasarnya, seseorang cenderung untuk melakukan sesuatu karena dimotivasi orang lain dengan berbagai cara, seperti pemberian insentif yang bersifat finansial maupun non finansial, seperti pengakuan atas prestasi kerjanya, dan memberikan penghargaan kepada orang lain.

Menurut Muhammad (2011:6) dalam praktek, terdapat empat arus komunikasi dalam setiap organisasi :

1. Komunikasi vertikal ke bawah. Komunikasi ini merupakan sarana untuk menyampaikan berbagai hal kepada bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.
2. Komunikasi vertikal ke atas. Komunikasi ini merupakan sarana untuk menyampaikan berbagai hal kepada atasannya, seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun sifatnya yang pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

3. Komunikasi Horizontal. Komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dengan hirarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda.
4. Komunikasi Diagonal. Komunikasi yang berlangsung antara dua satuan kerja yang berbeda pada jenjang hirarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

2.3.3 Indikator Komunikasi Interpersonal

Komunikasi sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan, dikarenakan jika komunikasi yang digunakan salah maka tujuan perusahaan akan terhambat. Menurut De Vito (2005:4) bahwa indikator komunikasi interpersonal dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

a. Keterbukaan. Indikator ini mengukur kemauan kita untuk memberikan tanggapan kepada orang lain dengan jujur dan terus terang tentang apa yang dikatakannya.
b. Umpan balik. Indikator ini mengukur tentang reaksi yang diberikan oleh si pendengar tentang hal yang didengarnya dari seseorang yang memberikan informasi.
c. Bertanggung jawab. Indikator ini mengukur sikap tanggung jawab seorang komunikan atas informasi yang di beritahukannya kepada si pendengar.

Adapun indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2011:43) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*openness*) merupakan sikap jujur, rendah hati dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

4. Rasa positif (*positivenessi*) adalah bersikap positif ketika mengungkapkan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

Adapun indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain, keterbukaan, umpan balik dan bertanggung jawab.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Judul, nama dan tahun penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru. Johanes (2015)	1. Komunikasi Interpersonal (X_1) 2. Iklim Organisasi (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selatan Prima Sejahterah Jaya Pekanbaru. 2. Diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru. 3. Diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.
2.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Reindy Gustyawan, dkk (2015).	1. Komunikasi Interpersonal (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	1. Diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

3.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi, Kreativitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krista Media Pratama Jakarta. Sentris Anthony (2017)	1. Komunikasi Interpersonal (X_1) 2. Motivasi (X_2) 3. Kreativitas (X_3) 4. Gaya Kepemimpinan (X_4) 5. Pengambilan Keputusan (X_5) 6. Kinerja Karyawan (Y)	1. Diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krista Media Pratama Jakarta. 2. Diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krista Media Pratama Jakarta. 3. Diketahui bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krista Media Pratama Jakarta. 4. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krista Media Pratama Jakarta. 5. Diketahui bahwa pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krista Media Pratama Jakarta. 6. Diketahui bahwa komunikasi interpersonal, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krista Media Pratama Jakarta.
4.	Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. Jihanti Dama,dkk(2018)	1. Inovasi (X_1) 2. Kreativitas (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Diketahui bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. 2. Diketahui bahwa kreativitas

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. 3. Diketahui bahwa inovasi dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank (Persero) Tbk. Manado.
5.	Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. Arisan Aprianggi (2018).	1. Kreativitas (X_1) 2. Kedisiplinan (X_2) 3. Kompensasi (X_3) 4. Komunikasi Interpersonal (X_4) 5. Kinerja Karyawan (Y)	1. Diketahui bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. 2. Diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. 3. Diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. 4. Diketahui Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. 5. Diketahui bahwa kreativitas, kedisiplinan, kompensasi, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

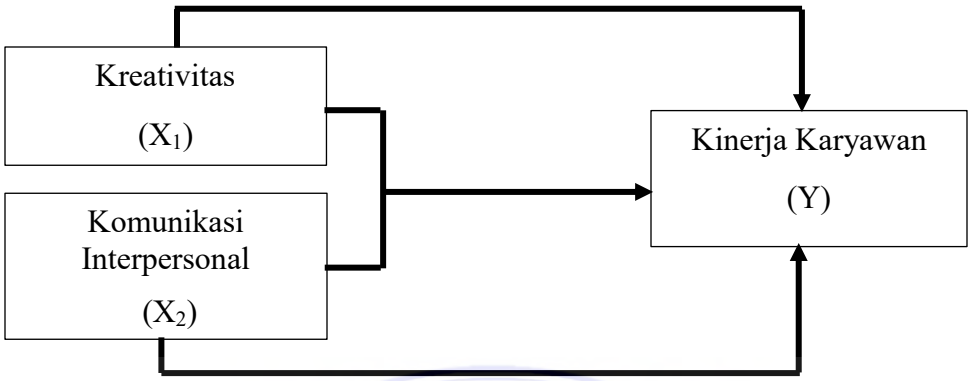
6.	Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Yusrita, dkk (2019).	1. Kreativitas (X_1) 2. Kepuasan Kerja (X_2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Diketahui bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. 2. Diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. 3. Diketahui bahwa kreativitas dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) "Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan".

Berdasarkan pendapat tersebut, penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
3. Kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Menurut Sugiyono (2012: 11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapakah eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan ini.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini berlokasi di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang terletak di Jl. Pinang Baris No.114 Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan selama 15 bulan, mulai pada bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Januari 2021. Tabel pelaksanaan waktu penelitian dapat dilihat dibawah ini:

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

Kegiatan	2019 / 2021														
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
Penyusuan Proposal															
Pengajuan Seminar Proposal															
Seminar Proposal															
Pengumpulan Data															
Analisis Data															
Pengajuan Seminar Hasil															
Seminar Hasil															
Pengajuan Ujian Meja Hijau															
Meja Hijau															

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang aktif dikantor Dinas Pekerjaan Kota Medan berjumlah 181.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi
(Kondisi Oktober 2019)

No	Divisi	Jumlah (orang)	Jenis Kelamin		Usia (tahun)	Pendidikan		
			L	P		SMA/SMK	S1	S2
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	9	6	3	35-60	6	2	1
2	Penyusunan Program	6	4	2	28-45	1	4	1
3	Keuangan	11	7	4	33-56	4	7	0
4	Perencanaan Jalan	8	8	0	30-50	2	5	1
5	Pembangunan Jalan	9	9	0	28-58	0	8	1
6	Pemeliharaan Jalan	9	8	1	42-55	6	3	0
7	Perencanaan TKA dan Drainase Perkotaan	7	4	3	29-48	1	4	2
8	Pembangunan TKA dan Drainase	10	10	0	36-55	4	5	1
9	Pemeliharaan TKA dan Drainase Perkotaan	7	6	1	31-49	1	6	0
10	Bidang Jasa Konstruksi	19	13	6	32-58	9	9	1
11	Bidang Peralatan	33	33	0	36-55	19	10	4
12	UPT Wilayah Utara	12	11	1	39-58	9	2	1
13	UPT Wilayah Barat	11	10	1	33-56	6	5	0
14	UPT Wilayah Timur	9	9	0	35-57	6	3	0
15	UPT Wilayah Kota	10	9	1	46-58	8	2	0
16	UPT Wilayah Selatan	11	10	1	37-57	5	4	2
	Jumlah Total	181	157	24		87	79	15

Sumber: Divisi *Human Resources* Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari jumlah populasi 181 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut ;

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

Dimana :

n : jumlah sample

N : jumlah populasi

e : taraf kesalahan (Standar Eror 5%)

α = 0,05

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 125 karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\mathrm{n} = \frac{181}{1 + 181(0{,}05)^2} + \frac{181}{1 + 181(0{,}0025)} + \frac{181}{1 + 0{,}4525} = \frac{181}{1{,}4525} = 124{,}6$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus *Slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 124,6 namun dibulatkan menjadi 125. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang berjumlah 125.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *stratified proportionate random sampling.* Menurut Arikunto (2006:138) *stratified proporsionate random sampling* merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) dan dari strata

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

tersebut dapat diambil sampel secara acak. Sugiyono (2001: 59) menyatakan bahwa teknik *stratified proportionate random sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Ukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2016)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif	*Likert*
2.	Kreativitas (X1)	Kreativitas adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk memecahkan suatu masalah. (Rachmawati, 2015)	1. Kemampuan Berfikir 2. Motivasi 3. Prestasi Kerja	*Likert*
3.	Komunikasi Interpersonal (X2)	Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua orang atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima serta menanggapi secara langsung pula. (Suranto, 2011)	1. Keterbukaan 2. Umpan Balik 3. Bertanggung Jawab	*Likert*

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

3.4.1.Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk seperti buku-buku dan media lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan..

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yangdilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang di bahas.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:
   a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
   b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
   c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pernyataan. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efesien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Skala

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008:134) skala *likert* adalah sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini memberikan empat alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 4 untuk keperluan analis kuantitatif penelitian yang dapat dilihan pada tabel 3.4 dibawah ini.

Instrument skala *Likert*

Tabel 3.4
Bobot Nilai Kuesioner

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Setuju	3
4.	Sangat Setuju	4

3.6 Teknis Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:102) intrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrumen ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui data kuesioner itu valid atau reliabel maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner tersebut menggunakan uji validitas dan uji

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

reliabilitas. Karena uji validitas dan uji reliabel ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010) Uji Validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrument) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur dan diinginkan dengan tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21, dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai probabilitas atau Sig. < dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
b. Jika nilai probabilitas atau Sig. > dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sutomorang dan Lutfi (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau kontsruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach'sAlpha* ≥ 0,60. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak biasa dan konsisten. Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

3.6.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
   a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regesi memenuhi asumsi normalitas.
   b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Metode *Kolmogorov-Smirnov.* Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat diukur melalui:
   a. Nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
   b. Nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka data terdistribusi secara tidak normal.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variable bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variable independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara :

1. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedatisitas dalam penelitian dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, Menurut Ghozali (2011:53) analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

nilai probabilitas atau *Sig.* < dari 0,05 maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel *Model Summary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.6.3.2 Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2012:98) uji F adalah uji untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan *(significance level)* 95% atau 0,05 (α = 5%). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang siginifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3.3 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 kenyakinan 95% (α = 0,05). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel indenpenden sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linear berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan :

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

$$Y = \beta o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

X_1 = Variabel Kreativitas (Variabel Bebas)

X_2 = Variabel Komunikasi Interpersonal (Variabel Bebas)

βo = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi dari variabel X_1 dan X_2

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

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
3. Kreativitas dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

5.2. Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun saran tersebut adalah :

1. Untuk variabel kreativitas yang perlu ditingkatkan adalah dukungan antar karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi alangkah baiknya jika setiap karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan kreatif yang akhirnya berujung inovasi. Selain itu, untuk menumbuhkan kreativitas dalam diri karyawan pendekatan melalui pelatihan, training atau seminar saja tidak cukup. Paling tidak perusahaan memberikan motivasi berupa pujian maupun penghargaan antar jenjang

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tujuan perusahaan mudah tercapai yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut merupakan hal mendasar yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan yang kreatif para karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

2. Untuk variabel komunikasi interpersonal, kurangnya sikap keterbukaan antar karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan. Maka perusahaan hendaknya memantau para karyawannya secara lebih efektif dengan cara meningkatkan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dan antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain agar tujuan dari komunikasi interpersonal dapat dicapai secara optimal sehingga kinerja karyawan dapat meningkat kedepannya.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

DAFTAR PUSTAKA

Anthony, Sentris. (2017). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi, Kreativitas, Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krista Media Pratama Jakarta.* Jurnal Bisma Vol.1, No.12, April 2017.

Aprianggi, Arisan. (2018). *Pengaruh Kreativitas, Kompensasi Kedisiplinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Padang.* Journal of Economic and Economic Education Vol.6 No.2 : 143-155.

Dama, Jihanty, dkk. 2018. *Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado*. Jurnal EMBA : 41-50.

DeVito, (2005). *The Interpersonal Communications Book.* USA: Pearson Education.

Gustyawan, Reindy, dkk. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO).* Jurnal e-Proceeding of Management Vol. 2, No.2, Agustus 2015.

Hawi, Akmal. (2015).*Strategi Pengembangan Mutu Madrasah.* Palembang: IAIN Raden Fatah Press.

Ghozali, Imam. 2011, *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro

----------. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Johanes, (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru.* Jurnal JOM FEKON Vol.2, No. 1, 1 Februari 2015.

Karjantoro, (2004). *Mengelola Kinerja. Suatu Tinjauan Praktis,* Usahawan, Nomor 07, Tahun XXXIII, Juli.

Mangkunegara,(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Penerbit Rosda.

Mulyana, (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Cetakan Kesembilan Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priansa, (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta Bandung.

Putri, (2012). *Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Psikologi.

Rivai dan Sagala ,(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik,* cetakan keempat, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rachmawati (2010). *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

----------. (2012).Metode penelitian Administrasi. Bandung :Alfabeta.

----------. (2015).Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*Bandung: Rafika Aditama.

Sulistyani, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik,* edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suranto, (2011). *Komunikasi Interpersonal.* Yogyakarta. Graha Ilmu.

Yusrita, (2019). *Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Vol.4 No.2 November 2019.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

LAMPIRAN

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KREATIVITAS DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi Strata 1 (S1), saya Novi Erlia Ningsih, NPM 168320066 mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area mengharapkan kesedian dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Semua isi kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik. Kerahasiaan informasi identitas Bapak/Ibu dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN **(No. Responden : ….)**

Nama : .....

Jenis Kelamin : □Laki-laki □Perempuan

Umur : □20 – 27 tahun □42 – 48 tahun

□28 – 34 tahun □49 – 55 tahun

□35 – 41 tahun □56 tahun atau lebih

Tingkat Pendidikan : □SMP □S1

□SMA □S2

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah menyelesaikan pengisian, mohon Bapak/Ibu memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Pilihlah jawaban dengan meberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju : skor 1
TS : Tidak Setuju : skor 2
KS : Setuju : skor 3
SS : Sangat Setuju : skor 4

Contoh pengisian kuesioner :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				√

Apabila jawaban Bapak/Ibu dirasa kurang benar dan ingin mengganti jawabannya, maka Bapak/Ibu dapat mengganti pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda garis (-) pada jawaban sebelumnya, kemudian berikan tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Contoh koreksi pengisian kuesioner :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	~~√~~			√

DAFTAR PERNYATAAN

I. Pernyataan Variabel Bebas X1 (Kreativitas)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
	A. Kemampuan Berfikir				
1	Saya cepat tanggap dengan pekerjaan				
2	Saya mampu memberikan pendapat ketika sedang berdiskusi dengan rekan kerja.				
3	Saya mencoba mengerjakan pekerjaan dengan gagasan baru yang menurut saya dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan.				
	B. Motivasi				
1	Saya mampu memberikan dorongan atau semangat kepada rekan kerja untuk bekerja lebih baik.				
2	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.				
3	Atasan akan memberikan pujian apabila Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
	C. Prestasi Kerja				
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.				
2	Kualitas kerja saya memuaskan.				

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

II. Pernyataan Variabel Bebas X2 (Komunikasi Interpersonal)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Keterbukaan					
1	Saya bersikap ramah kepada sesama rekan kerja.				
2	Saya dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerja.				
3	Saya mendiskusikan bersama rekan kerja tentang pekerjaan yang belum dipahami.				
B. Umpan Balik					
1	Saya bercerita kepada teman ketika menghadapi masalah pekerjaan.				
2	Saya memahami pendapat yang disampaikan rekan kerja.				
3	Saya bertukar pendapat dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.				
C. Bertanggung Jawab					
1	Saya selalu mendapatkan informasi yang akurat tentang pekerjaan dari atasan.				
2	Saya akan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.				

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

III. Pernyataan Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
A. Kualitas Pekerjaan					
1.	Karyawan jarang membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.				
2.	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.				
B. Ketepatan Waktu					
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
2.	Karyawan selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas.				
C. Inisiatif					
1.	Karyawan selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar tanpa harus diberitahu.				
2.	Karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.				
3.	Karyawan menyadari kesalahannya dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.				

**** SELESAI ****

(Mohon cek kembali apakah anda sudah mengisi identitas
dan jangan sampai ada yang lewat)

**** TERIMAKASIH ****

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kreativitas

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1.	3	3	4	3	3	2	4	3	25
2.	4	3	3	4	4	3	3	3	27
3.	3	3	3	4	4	3	2	3	25
4.	4	4	3	4	4	3	3	4	29
5.	4	4	3	3	4	2	3	4	27
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11.	4	3	3	2	2	3	2	3	22
12.	4	3	3	3	4	4	3	4	28
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14.	4	4	4	4	4	4	3	4	31
15.	4	3	3	4	3	3	4	3	27

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Kreativitas

Correlations

		Kreativitas_1	Kreativitas_2	Kreativitas_3	Kreativitas_4	Kreativitas_5	Kreativitas_6	Kreativitas_7	Kreativitas_8	Total_X1
Kreativitas_1	Pearson Correlation	1	.535*	.134	.218	.280	.477	.238	.612*	.559*
	Sig. (2-tailed)		.040	.635	.435	.313	.072	.392	.015	.030
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Kreativitas_2	Pearson Correlation	.535*	1	.607*	.481	.598*	.446	.446	.873**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.040		.016	.069	.019	.096	.096	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kreativitas_3	Pearson Correlation	.134	.607*	1	.394	.299	.510	.701**	.491	.720**
	Sig. (2-tailed)	.635	.016		.147	.279	.052	.004	.063	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kreativitas_4	Pearson Correlation	.218	.481	.394	1	.732**	.468	.468	.356	.732**
	Sig. (2-tailed)	.435	.069	.147		.002	.078	.078	.192	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kreativitas_5	Pearson Correlation	.280	.598*	.299	.732**	1	.426	.267	.685**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.313	.019	.279	.002		.113	.337	.005	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kreativitas_6	Pearson Correlation	.477	.446	.510	.468	.426	1	.318	.584*	.737**

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

	Sig. (2-tailed)	.072	.096	.052	.078	.113		.248	.022	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kreativitas_7	Pearson Correlation	.238	.446	.701**	.468	.267	.318	1	.389	.678**
	Sig. (2-tailed)	.392	.096	.004	.078	.337	.248		.152	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kreativitas_8	Pearson Correlation	.612*	.873**	.491	.356	.685**	.584*	.389	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.063	.192	.005	.022	.152		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total_X1	Pearson Correlation	.559*	.829**	.720**	.732**	.739**	.737**	.678**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.002	.002	.002	.002	.005	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel Kreativitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	8

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

No. Resp.	Pernyataan								Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4.	3	3	3	2	3	3	3	3	23
5.	3	3	3	3	3	4	4	4	27
6.	4	4	4	3	3	4	3	4	29
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8.	4	4	4	3	3	4	3	3	28
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13.	4	4	4	3	3	4	3	3	28
14.	3	3	3	3	3	3	4	3	25
15.	3	3	3	3	4	4	4	3	27

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Correlations

		KI_1	KI_2	KI_3	KI_4	KI_5	KI_6	KI_7	KI_8	Total_X2
KI_1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.685**	.491	.739**	.167	.600*	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.063	.002	.553	.018	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KI_2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.685**	.491	.739**	.167	.600*	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.063	.002	.553	.018	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KI_3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.685**	.491	.739**	.167	.600*	.862**

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.063	.002	.553	.018	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KI_4	Pearson Correlation	.685**	.685**	.685**	1	.822**	.590*	.685**	.747**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005		.000	.021	.005	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KI_5	Pearson Correlation	.491	.491	.491	.822**	1	.564*	.764**	.607*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.063	.063	.063	.000		.029	.001	.016	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KI_6	Pearson Correlation	.739**	.739**	.739**	.590*	.564*	1	.431	.645**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.021	.029		.109	.009	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KI_7	Pearson Correlation	.167	.167	.167	.685**	.764**	.431	1	.600*	.613*
	Sig. (2-tailed)	.553	.553	.553	.005	.001	.109		.018	.015
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KI_8	Pearson Correlation	.600*	.600*	.600*	.747**	.607*	.645**	.600*	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.018	.018	.018	.001	.016	.009	.018		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total_X2	Pearson Correlation	.862**	.862**	.862**	.908**	.803**	.820**	.613*	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	8

Lampiran 8. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

No. Resp.	Pernyataan							Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1.	3	3	3	4	4	2	3	22
2.	3	4	4	3	4	4	4	26
3.	3	3	4	3	3	3	2	21
4.	4	3	4	4	3	4	2	24
5.	4	4	4	3	4	3	3	25
6.	4	4	4	4	4	4	4	28
7.	3	3	4	3	3	3	2	21
8.	3	3	3	3	3	3	2	20
9.	4	4	3	3	4	2	3	23
10.	3	3	3	3	3	3	3	21
11.	4	3	3	4	3	3	4	24
12.	3	3	3	3	3	3	2	20
13.	4	4	4	4	4	4	4	28
14.	4	4	4	4	4	4	4	28
15.	4	4	4	4	4	4	4	28

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	Total_Y
KK_1	Pearson Correlation	1	.607*	.327	.607*	.464	.367	.543*	.742**
	Sig. (2-tailed)		.016	.234	.016	.081	.179	.037	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
KK_2	Pearson Correlation	.607*	1	.491	.196	.875**	.419	.710**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.016		.063	.483	.000	.120	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
KK_3	Pearson Correlation	.327	.491	1	.218	.327	.721**	.223	.622*
	Sig. (2-tailed)	.234	.063		.435	.234	.002	.424	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
KK_4	Pearson Correlation	.607*	.196	.218	1	.339	.419	.553*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.016	.483	.435		.216	.120	.032	.009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
KK_5	Pearson Correlation	.464	.875**	.327	.339	1	.170	.699**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.234	.216		.544	.004	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
KK_6	Pearson Correlation	.367	.419	.721**	.419	.170	1	.429	.701**
	Sig. (2-tailed)	.179	.120	.002	.120	.544		.111	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
KK_7	Pearson Correlation	.543*	.710**	.223	.553*	.699**	.429	1	.841**

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

	Sig. (2-tailed)	.037	.003	.424	.032	.004	.111		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total_Y	Pearson Correlation	.742**	.829**	.622*	.649**	.742**	.701**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.013	.009	.002	.004	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	7

Lampiran 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kreativitas

No. Resp.	Jawaban Responden / Kreativitas								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	3	3	4	3	3	2	3	25
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	4	3	2	3	25
4	4	4	3	3	3	3	3	3	26
5	3	3	3	4	4	2	3	4	26
6	3	3	3	4	3	3	4	3	26
7	4	3	3	4	3	3	3	4	27
8	3	4	4	3	3	4	3	4	28
9	4	4	3	3	4	3	4	3	28
10	3	4	4	3	4	4	4	3	29
11	4	4	3	3	3	3	3	3	26
12	3	3	4	4	3	4	2	3	26
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

14	4	3	2	2	3	4	3	2	23
15	3	3	4	3	3	3	2	3	24
16	4	4	3	4	4	3	3	4	29
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	4	4	4	3	3	4	4	3	29
19	3	4	3	3	3	3	3	4	26
20	4	3	4	4	3	4	2	3	27
21	4	3	3	4	4	3	3	3	27
22	4	3	3	4	4	3	3	3	27
23	4	4	3	3	4	3	4	3	28
24	3	3	4	3	3	2	4	3	25
25	4	4	4	3	4	3	3	4	29
26	4	3	4	4	2	2	2	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	3	4	3	3	2	3	25
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	3	3	4	4	3	3	3	27
32	4	3	3	3	4	4	3	4	28
33	3	4	4	3	3	4	3	2	26
34	4	2	3	2	3	4	3	2	23
35	3	3	4	3	3	3	2	3	24
36	4	4	3	4	4	3	3	4	29
37	4	3	4	3	3	4	4	4	29
38	3	3	4	3	3	4	3	3	26
39	3	3	3	4	4	3	4	3	27
40	3	3	3	3	3	3	2	3	23
41	3	3	4	3	3	2	4	3	25
42	4	3	3	4	4	3	3	3	27
43	3	3	3	4	4	3	2	3	25
44	4	4	3	4	4	3	3	4	29
45	4	4	3	3	4	2	3	4	27
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	4	3	3	2	2	3	2	3	22
52	4	3	3	3	4	4	3	4	28
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	3	4	31
55	4	3	3	4	3	3	4	3	27
56	4	3	3	4	3	3	4	3	27
57	3	4	3	3	4	3	3	3	26
58	3	3	4	3	3	3	3	2	24
59	4	3	3	4	3	3	3	4	27
60	3	3	3	3	3	3	2	3	23
61	4	3	3	4	3	3	2	3	25
62	4	4	3	3	2	3	2	3	24
63	4	4	3	3	4	3	4	3	28
64	3	3	4	3	3	2	4	3	25
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	3	4	4	2	2	2	3	24
67	4	3	3	4	3	3	4	3	27
68	4	3	3	4	3	3	2	3	25
69	4	4	3	3	4	3	4	3	28
70	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71	4	3	3	4	3	3	4	3	27
72	3	3	3	3	3	3	2	3	23
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77	4	3	3	4	3	3	4	3	27
78	3	3	4	4	3	4	2	3	26
79	4	4	4	3	4	3	3	4	29
80	3	4	4	3	4	4	4	3	29
81	3	3	3	4	4	3	2	3	25
82	3	3	3	4	3	3	4	3	26
83	4	4	3	3	4	3	4	3	28

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

84	3	3	4	4	3	4	2	3	26
85	3	3	4	3	3	3	2	3	24
86	4	4	4	3	3	4	4	3	29
87	4	3	3	4	4	3	3	3	27
88	3	3	4	3	3	2	4	3	25
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	3	4	4	3	3	4	3	2	26
92	4	4	3	4	4	3	3	4	29
93	3	3	3	4	4	3	4	3	27
94	4	3	3	4	4	3	3	3	27
95	4	3	3	4	3	3	2	3	25
96	3	3	3	4	4	2	3	4	26
97	3	4	4	3	4	4	4	3	29
98	3	3	4	3	3	3	2	3	24
99	4	3	4	4	3	4	2	3	27
100	4	3	3	2	2	3	2	3	22
101	4	3	3	4	3	3	2	3	25
102	3	3	3	4	4	2	3	4	26
103	3	4	4	3	4	4	4	3	29
104	3	3	4	3	3	3	2	3	24
105	4	3	4	4	3	4	2	3	27
106	4	4	4	3	4	3	3	4	29
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	3	3	4	3	3	3	2	3	24
109	3	3	3	3	3	3	2	3	23
110	4	4	3	3	4	2	3	4	27
111	3	3	3	3	3	3	3	3	24
112	4	3	3	4	3	3	4	3	27
113	3	3	3	3	3	3	2	3	23
114	4	4	4	4	4	4	4	4	32
115	4	4	4	4	4	4	4	4	32
116	4	4	4	4	4	4	4	4	32
117	3	3	3	3	3	3	3	3	24
118	4	3	3	4	3	3	4	3	27

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

119	3	3	4	4	3	4	2	3	26
120	4	4	4	3	4	3	3	4	29
121	3	4	4	3	4	4	4	3	29
122	3	3	3	4	4	3	2	3	25
123	3	3	3	4	3	3	4	3	26
124	4	4	3	3	4	3	4	3	28
125	3	3	4	4	3	4	2	3	26

Lampiran 12. Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal

No. Resp.	Jawaban Responden / Komunikasi Interpersonal								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	3	4	4	3	4	4	4	3	29
2	4	3	3	4	3	3	2	3	25
3	3	3	3	4	4	2	3	4	26
4	3	4	4	3	4	4	4	3	29
5	3	3	4	3	3	3	2	3	24
6	4	3	4	4	3	4	2	3	27
7	4	4	4	3	4	3	3	4	29
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	4	3	3	3	2	3	24
10	3	3	3	3	3	3	2	3	23
11	4	4	3	3	4	2	3	4	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	4	3	3	4	3	3	4	3	27
14	3	3	3	3	3	3	2	3	23
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	3	3	4	3	3	4	3	27
20	3	3	4	4	3	4	2	3	26
21	4	4	4	3	4	3	3	4	29
22	3	4	4	3	4	4	4	3	29

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

23	3	3	3	4	4	3	2	3	25
24	3	3	3	4	3	3	4	3	26
25	4	4	3	3	4	3	4	3	28
26	3	3	4	4	3	4	2	3	26
27	3	3	4	3	3	3	2	3	24
28	4	4	4	3	3	4	4	3	29
29	4	3	3	4	4	3	3	3	27
30	3	3	4	3	3	2	4	3	25
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	4	4	3	3	4	3	2	26
34	4	4	3	4	4	3	3	4	29
35	3	3	3	4	4	3	4	3	27
36	4	3	3	4	4	3	3	3	27
37	4	3	3	4	3	3	2	3	25
38	3	3	3	4	4	2	3	4	26
39	3	4	4	3	4	4	4	3	29
40	3	3	4	3	3	3	2	3	24
41	4	3	4	4	3	4	2	3	27
42	4	3	3	2	2	3	2	3	22
43	4	3	3	3	4	4	3	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31
46	4	3	3	4	3	3	4	3	27
47	3	4	4	3	4	4	4	3	29
48	3	3	3	4	4	3	2	3	25
49	3	3	3	4	3	3	4	3	26
50	4	4	3	3	4	3	4	3	28
51	3	3	4	4	3	4	2	3	26
52	4	3	3	4	3	3	2	3	25
53	4	4	3	3	2	3	2	3	24
54	4	4	3	3	4	3	4	3	28
55	3	3	4	3	3	2	4	3	25
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	3	3	4	3	4	3	28

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

58	3	4	4	3	4	4	4	3	29
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	4	4	3	3	3	3	3	3	26
61	4	4	3	3	2	3	2	3	24
62	3	4	4	3	3	4	3	2	26
63	4	4	4	4	4	4	3	4	31
64	4	3	3	4	3	3	4	3	27
65	4	3	3	3	4	3	3	3	26
66	4	3	3	4	3	3	4	4	28
67	4	4	4	3	3	4	4	3	29
68	3	3	3	4	4	3	4	3	27
69	3	3	4	4	3	4	2	3	26
70	4	3	3	2	2	3	2	3	22
71	4	4	3	2	4	3	4	3	27
72	4	4	3	2	4	4	3	4	28
73	4	4	3	4	4	3	3	4	29
74	4	4	4	3	4	3	3	4	29
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	3	4	3	4	4	3	3	3	27
77	4	3	3	4	4	3	4	4	29
78	4	4	3	3	4	3	3	3	27
79	4	3	3	4	3	3	2	3	25
80	4	4	3	3	4	4	3	4	29
81	3	3	3	4	4	3	2	3	25
82	4	4	3	3	3	3	2	3	25
83	3	3	3	4	4	2	3	4	26
84	3	3	3	4	3	3	4	3	26
85	4	3	3	4	3	3	3	4	27
86	3	3	4	3	3	2	3	2	23
87	4	4	3	3	4	3	4	3	28
88	3	4	4	3	4	4	4	3	29
89	4	4	3	3	3	3	3	3	26
90	3	3	4	4	3	4	2	3	26
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	3	2	2	3	4	3	2	23

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

93	3	3	4	3	3	3	2	3	24
94	4	4	3	4	4	3	3	4	29
95	3	3	3	3	3	3	3	3	24
96	4	4	4	3	3	4	4	3	29
97	3	4	3	3	3	3	3	4	26
98	4	3	4	4	3	4	2	3	27
99	4	3	3	4	4	3	3	3	27
100	4	3	3	4	4	3	3	3	27
101	4	4	3	3	4	3	4	3	28
102	3	3	4	3	3	2	4	3	25
103	4	4	4	3	4	3	3	4	29
104	3	3	3	3	3	3	3	3	24
105	4	3	3	2	2	3	2	3	22
106	4	3	3	3	4	4	3	4	28
107	4	4	4	4	4	4	4	4	32
108	4	4	4	4	4	4	3	4	31
109	4	3	3	4	3	3	4	3	27
110	4	3	3	4	3	3	4	3	27
111	3	4	3	3	4	3	3	3	26
112	3	3	4	3	3	3	3	2	24
113	4	3	3	4	3	3	3	4	27
114	3	3	3	3	3	3	2	3	23
115	4	3	3	4	3	3	2	3	25
116	4	4	3	3	2	3	2	3	24
117	4	4	3	3	4	3	4	3	28
118	3	3	4	3	3	2	4	3	25
119	4	4	4	4	4	4	4	4	32
120	4	3	4	4	2	2	2	3	24
121	4	3	3	4	3	3	4	3	27
122	4	3	3	4	3	3	2	3	25
123	4	4	3	3	4	3	4	3	28
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32
125	3	3	4	3	3	2	4	3	25

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No. Resp.	Jawaban Responden / Kreativitas							Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	3	3	4	3	3	2	22
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	4	4	3	2	22
4	4	4	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	4	4	2	3	22
6	3	3	3	4	3	3	4	23
7	4	3	3	4	3	3	3	23
8	3	4	4	3	3	4	3	24
9	4	4	3	3	4	3	4	25
10	3	4	4	3	4	4	4	26
11	4	4	3	3	3	3	3	23
12	3	3	4	4	3	4	2	23
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	3	2	2	3	4	3	21
15	3	3	4	3	3	3	2	21
16	4	4	3	4	4	3	3	25
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	4	4	4	3	3	4	4	26
19	3	4	3	3	3	3	3	22
20	4	3	4	4	3	4	2	24
21	4	3	3	4	4	3	3	24
22	4	3	3	4	4	3	3	24
23	4	4	3	3	4	3	4	25
24	3	3	4	3	3	2	4	22
25	4	4	4	3	4	3	3	25
26	4	3	4	4	2	2	2	21
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	3	3	4	3	3	2	22
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

33	3	4	4	3	3	4	3	24
34	4	4	3	4	4	3	3	25
35	3	3	3	4	4	3	4	24
36	4	3	3	4	4	3	3	24
37	4	3	3	4	3	3	2	22
38	3	3	3	4	4	2	3	22
39	3	4	4	3	4	4	4	26
40	3	3	4	3	3	3	2	21
41	4	3	4	4	3	4	2	24
42	4	3	3	2	2	3	2	19
43	4	3	3	3	4	4	3	24
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	4	4	4	4	3	27
46	4	3	3	4	3	3	4	24
47	3	4	4	3	4	4	4	26
48	3	3	3	4	4	3	2	22
49	3	3	3	4	3	3	4	23
50	4	4	3	3	4	3	4	25
51	3	3	4	4	3	4	2	23
52	4	3	3	4	3	3	2	22
53	4	4	3	3	2	3	2	21
54	4	4	3	3	4	3	4	25
55	3	3	4	3	3	2	4	22
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	3	3	4	3	4	25
58	3	4	4	3	4	4	4	26
59	3	4	4	3	4	4	4	26
60	4	3	3	4	3	3	2	22
61	3	3	3	4	4	2	3	22
62	3	4	4	3	4	4	4	26
63	3	3	4	3	3	3	2	21
64	4	3	4	4	3	4	2	24
65	4	4	4	3	4	3	3	25
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	3	3	4	3	3	3	2	21

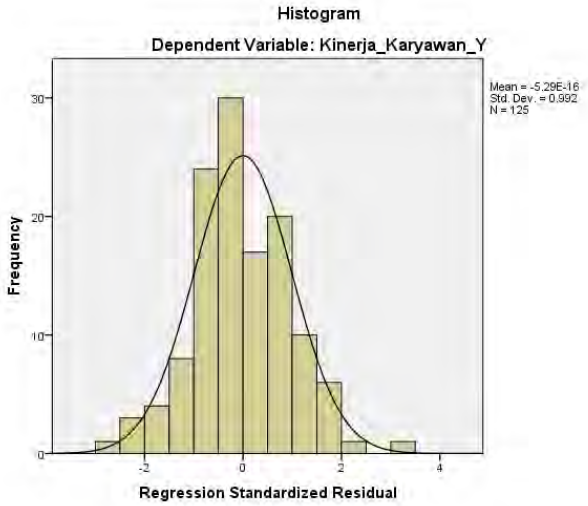
UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

68	3	3	3	3	3	3	2	20
69	4	4	3	3	4	2	3	23
70	3	3	3	3	3	3	3	21
71	4	3	3	4	3	3	4	24
72	3	3	3	3	3	3	2	20
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	3	3	3	3	3	3	3	21
77	4	3	3	4	3	3	4	24
78	3	3	4	4	3	4	2	23
79	4	4	4	3	4	3	3	25
80	3	4	4	3	4	4	4	26
81	3	3	3	4	4	3	2	22
82	3	3	3	4	3	3	4	23
83	4	4	3	3	4	3	4	25
84	3	3	4	4	3	4	2	23
85	3	3	4	3	3	3	2	21
86	4	4	4	3	3	4	4	26
87	4	3	3	4	4	3	3	24
88	3	3	4	3	3	2	4	22
89	4	4	4	4	4	4	4	28
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	3	4	4	3	3	4	3	24
92	4	4	3	4	4	3	3	25
93	3	3	3	4	4	3	4	24
94	4	3	3	4	4	3	3	24
95	4	3	3	4	3	3	2	22
96	3	3	3	4	4	2	3	22
97	3	4	4	3	4	4	4	26
98	3	3	4	3	3	3	2	21
99	4	3	4	4	3	4	2	24
100	4	3	3	2	2	3	2	19
101	4	3	3	4	3	3	2	22
102	3	3	3	4	4	2	3	22

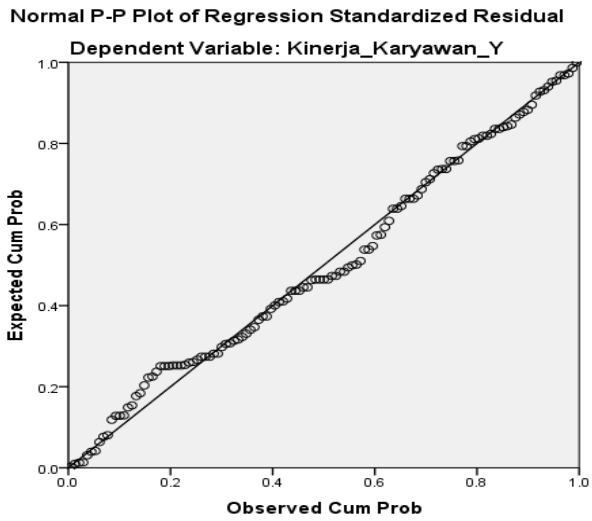
UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

103	3	4	4	3	4	4	4	26
104	3	3	4	3	3	3	2	21
105	4	3	4	4	3	4	2	24
106	4	4	4	3	4	3	3	25
107	4	4	4	4	4	4	4	28
108	3	3	4	3	3	3	2	21
109	3	3	3	3	3	3	2	20
110	4	4	3	3	4	2	3	23
111	4	4	3	3	2	3	2	21
112	4	4	3	3	4	3	4	25
113	3	3	4	3	3	2	4	22
114	4	4	4	4	4	4	4	28
115	4	4	3	3	4	3	4	25
116	3	4	4	3	4	4	4	26
117	3	3	3	3	3	3	3	21
118	4	4	3	3	3	3	3	23
119	4	4	3	3	2	3	2	21
120	3	4	4	3	3	4	3	24
121	4	4	4	4	4	4	3	27
122	4	3	3	4	3	3	4	24
123	4	3	3	3	4	3	3	23
124	4	3	3	4	3	3	4	24
125	4	4	4	3	3	4	4	26

Lampiran 14. Uji Normalitas



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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78546935
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.067
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.819
Asymp. Sig. (2-tailed)		.514

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 15. Uji Multikolinieritas

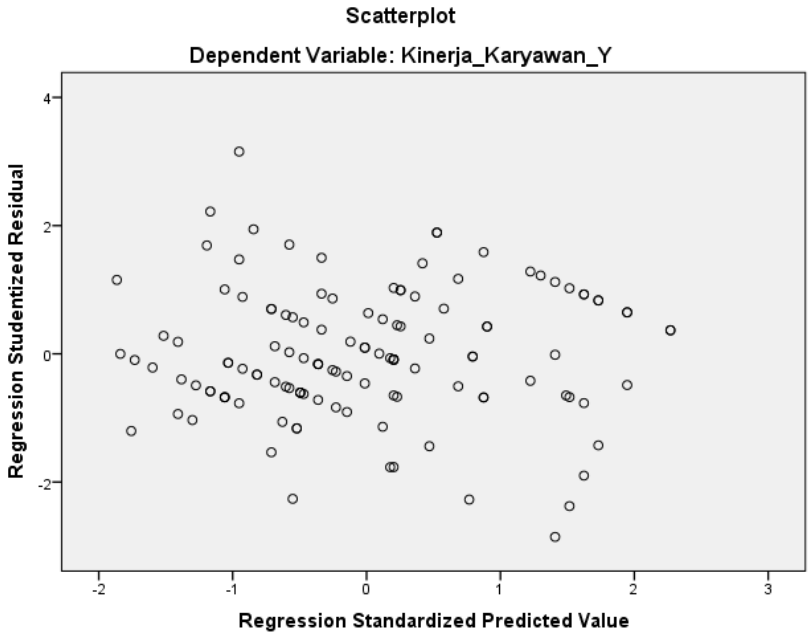
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.755	2.343		2.030	.045		
	Kreativitas_X1	.540	.058	.633	9.253	.000	.999	1.001
	Komunikasi_Intrepersonal_X2	.167	.063	.182	2.665	.009	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 16. Uji Heterokedastisitas



Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.846	1.449		-.584	.560
	Kreativitas (X1)	.030	.036	.074	.829	.409
	Komunikasi Interpersonal (X2)	.053	.039	.123	1.367	.174

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 17. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655[a]	.429	.419	1.80004

a. Predictors: (Constant), Komunikasi_Intrepersonal_X2, Kreativitas_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

Lampiran 18. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.812	2	148.406	45.802	.000[b]
	Residual	395.300	122	3.240		
	Total	692.112	124			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Komunikasi_Intrepersonal_X2, Kreativitas_X1

Lampiran 19. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.755	2.343		2.030	.045
	Kreativitas_X1	.540	.058	.633	9.253	.000
	Komunikasi_Intrepersonal_X2	.167	.063	.182	2.665	.009

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 112 /FEB.1/01.10/III/2020 Medan,13 Januari 2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada, Yth Pimpinan

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

Di Tempat

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama	: NOVI ERLIA NINGSIH
NPM	: 168320066
Program Studi	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Kreativitas Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata .Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ihsan Effendi SE,M.Si

Tembusan :
1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

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 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PEKERJAAN UMUM
Jl. Pinang Baris No. 114 Telp/Fax. (061) 8451766 MEDAN
e-mail : pekerjaanumum@pemkomedan.go.id

Medan, 16 September 2020

Nomor : 070 / 4541
Lampiran : -
Perihal : Mahasiswa yang telah selesai Melakukan Penelitian

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
Di –
Tempat

Sehubungan dengan surat Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Kota Medan Nomor: 070/703/Balitbang/2020 Tanggal 12 Agustus 2020 perihal Rekomendasi Penelitian;

Dengan ini kami sampaikan bahwa nama mahasiswa Fakultas Ekonomi dab Bisnis Universitas Medan Area seperti yang tertera dibawah ini:

Nama	**: Novi Erlia Ningsih**
NPM	**: 168320066**
Program Studi	**: Manajemen**
Judul	**: Pengaruh Kreativitas dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan**

telah selesai melakukan Penelitian terkait dengan judul diatas pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMU
KOTA MEDAN
Plt. SEKRETARIS
Ub. Plt. KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

DODDY FAISAL HASIBUAN, SE
PENATA MUDA TINGKAT I
NIP. 19761230 201001 1009

Tembusan:
1. Bapak Plt. Wali Kota Medan (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Methodist Indonesia
3. Yang bersangkutan;
4. Pertinggal.

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 27/8/21
Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21