

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN, DAN
LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PD. PASAR SURYA SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Untuk Menyusun Skripsi S-1
Program Studi Ekonomi
Manajemen Sumber Daya Manusia**



DISUSUN OLEH :

**Sintya Fajar Hidayah
1612111091/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2020**

SKRIPSI

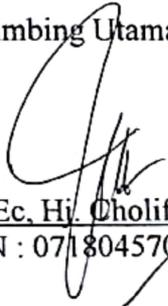
**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN, DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PD. PASAR SURYA SURABAYA**

Yang diajukan

Sintya Fajar Hidayah
1612111091/FE/MA

Disetujui untuk Ujian Skripsi oleh

Pembimbing Utama



Dra. Ec. Hj. Cholifah, MM
NIDN : 0718045701

Tanggal :

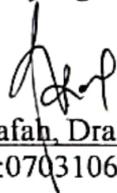
Pembimbing Pendamping



Indah Noviandari, SE., M.Si
NIDN : 0704117101

Tanggal : 6 Juli 2020

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., M.M.
NIDN : 0703106403

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN, DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PD. PASAR SURYA SURABAYA**

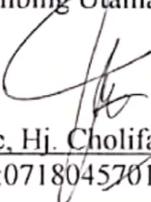
Yang diajukan

Sintya Fajar Hidayah
1612111091/FE/MA

Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal juli 2020

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama


Dra. Ec. Hj. Cholifah., MM
NIDN :0718045701

Pembimbing Pendamping

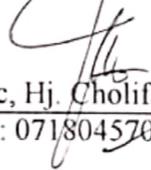

Indah Novriandari, SE., M.Si
NIDN :0704117101

Tim Penguji

Ketua


Drs. Ec. Abdul Harah, M.si.
NIDN :0707055701

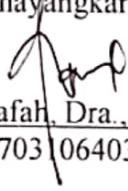
Sekretaris


Dra. Ec. Hj. Cholifah., MM
NIDN : 0718045701

Anggota


Diana Rapisari, SE., MM.
NIDN : 070328204

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bhayangkara Surabaya


Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., M.M.
NIDN : 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sintya Fajar Hidayah
Tempat Tanggal Lahir : Sukoharjo, 20 November 1997
Nomor Induk Mahasiswa (NIM) : 1612111091
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Semester / Kelas : VIII (DELAPAN) / MSDM
Alamat Rumah : JL. Amir Mahmud 4/45
Nomor Telp / HP : 081357678255
Pekerjaan / Jabatan : -
Alamat Kantor : -

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi saya dengan judul :

PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PASAR SURYA SURABAYA

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya adalah benar-benar hasil karya dari penelitian saya sendiri yang saya buat dan bukan hasil dari hasil jiplakan (plagiat) atau dibuatkan orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata skripsi ini hasil jiplakan (plagiat) atau dibuatkan orang lain, maka saya bersedia dituntut di pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaannya yang saya peroleh di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya sesuai hukum yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun serta dengan penuh rasa tanggungjawab batas segala akibat hukumnya.

Surabaya, Juli 2020

Mahasiswa yang bersangkutan



(SINTYA FAJAR HIDAYAH)

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PASAR SURYA SURABAYA”

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih atas bantuan yang telah diberikan dari semua pihak dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Brigjen. Pol. (Purn) Edy Prawoto, S.H., M. Hum., selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyafah, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Ibu Dra. Ec. Hj. Cholifah, MM, selaku Kepala Program Studi (Kaprodi) Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Dra. Ec. Hj. Cholifah, MM, Selaku Dosen pembimbing utama yang dengan ketulusan dan kesabaran hati meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian Skripsi ini.

5. Ibu Indah Noviandari, SE, M.Si, selaku Dosen pembimbing pendamping yang dengan ketulusan dan kesabaran hati meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi program studi Manajemen khususnya yang tidak bisa menyebutkan satu per satu namanya yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada peneliti.
7. Pimpinan dan staf karyawan PD. PASAR SURYA Surabaya yang telah memberi ijin dan membantu dalam penelitian ini.
8. Keluarga tercinta saya, Bapak Suradi dan Sri Mulyani, terimakasih atas doa dan restunya. Terimakasih juga kepada adik saya Anggun Fatmawati, yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Buat pacar saya (Jhohan Julianto) yang selalu memberikan saya semangat dan selalu menemani saya dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Sahabat saya cinta (Nur Dyni Utami, Erniwati Halawa, Zakkiahtul Fahiroh) yang telah membantu saya dan selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Surabaya , 15 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Landasan Teori.....	17
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21

2.2.2	Komunikasi.....	22
2.2.2.1	Pengertian Komunikasi.....	22
2.2.2.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komunikasi.....	22
2.2.2.3	Fungsi Komunikasi.....	23
2.2.2.4	Tujuan Komunikasi.....	24
2.2.2.5	Proses Komunikasi.....	24
2.2.2.6	Indikator Komunikasi.....	25
2.2.3	Kepribadian.....	26
2.2.3.1	Teori Kepribadian.....	26
2.2.3.2	Ciri-Ciri Kepribadian.....	27
2.2.3.3	Indikator Kepribadian.....	28
2.2.3.4	Faktor-Faktor Pembentuk Kepribadian.....	30
2.2.3.5	Tipe Kepribadian.....	32
2.2.4	Loyalitas Karyawan.....	33
2.2.4.1	Loyalitas Kerja.....	33
2.2.4.2	Aspek-Aspek Loyalitas Kerja.....	34
2.2.4.3	Manfaat Loyalitas Karyawan.....	35
2.2.4.4	Indikator Loyalitas Kerja.....	36
2.2.5	Kinerja Karyawan.....	36
2.2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	36
2.2.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	37
2.2.5.3	Tujuan Kinerja.....	37
2.2.5.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	38

2.2.6	Hubungan Antar Variabel.....	39
2.2.6.1	Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.....	39
2.2.5.2	Hubungan Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan.....	40
2.2.5.3	Hubungan Loyalitas Karyawan Dengan Kinerja Karyawan.....	41
2.3	Kerangka Konseptual.....	42
2.4	Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....		45
3.1	Kerangka Proses Berpikir.....	45
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	47
3.2.1	Definisi Operasional.....	47
3.2.2	Pengukuran Variabel.....	51
3.3	Penentuan Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.3.1	Populasi.....	52
3.3.2	Sampel.....	52
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.4	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5.1	Jenis Data.....	54
3.5.2	Metode Pengumpulan Data.....	55
3.5.3	Instrumen Penelitian.....	57
3.6	Pengujian Data.....	59

3.6.1	Uji Validitas.....	59
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	60
3.7	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	61
3.7.1	Teknik Analisis Data.....	61
3.7.2	Uji Hipotesis.....	62
3.7.2.1	Uji Hipotesis 1 (Uji F/Simultan).....	62
3.7.2.2	Uji Hipotesis 2 (Uji t/Parsial).....	64
3.7.2.3	Penentuan Variabel Dominan.....	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		67
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian.....	67
4.1.1	Sejarah Perusahaan	67
4.1.2	Visi Dan Misi.....	67
4.1.3	Struktur Organisasi.....	68
4.2	Data Dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	68
4.2.1	Karakteristik Responden.....	68
4.2.1.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.2.1.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	69
4.2.1.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
4.2.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	71
4.2.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Komunikasi (X_1).....	72
4.2.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Kepribadian (X_2).....	73
4.2.2.3	Analisis Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan (X_3).....	74
4.2.2.4	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	76

4.3	Analisis Hasil Penelitian.....	77
4.3.1	Uji Validitas.....	77
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	79
4.4	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	79
4.5	Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	81
4.6	Uji Hipotesis.....	82
4.6.1	Uji Simultan (Uji F)	83
4.6.2	Uji Parsial (Uji t)	84
4.6.3	Uji Dominan.....	86
4.7	Pembahasan.....	87
4.7.1	Pengaruh Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2), Dan Loyalitas Karyawan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	87
4.7.2	Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	88
4.7.3	Pengaruh Kepribadian (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	89
4.7.4	Pengaruh Loyalitas Karyawan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	91
4.7.5	Variabel Bebas Yang Berpengaruhi Dominan Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
BAB V PENUTUP.....		93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1	Skala Linkert	51
Tabel 3.2	Desain Instrumen Penelitian	58
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4	Skala Mean.....	71
Tabel 4.5	Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X ₁)	72
Tabel 4.6	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepribadian (X ₂)	74
Tabel 4.7	Jawaban Responden Terhadap Variabel Loyalitas (X ₃)	75
Tabel 4.8	Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas	79
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reliabilitas	80
Tabel 4.11	Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi (R ²)	83
Tabel 4.13	Interval Koefisien Korelasi	83
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan (Uji F)	85
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	86
Tabel 4.16	Uji Dominan.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 3.1	Kerangka Proses Berfikir	45
Gambar 3.1	Kerangka Proses Berpikir.....	59
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PD. Pasar Surabaya Surabaya	68

ABSTRAKSI

Pengaruh Komunikasi, Kepribadian, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Surya Surabaya

Oleh : Sintya Fajar Hidayah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Jalan A Yani 114 Surabaya

E-mail: sintiyafajarhidayah@gmail.com

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi, kepribadian, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PD. Pasar Surya Surabaya. Variabel pada penelitian ini adalah komunikasi, kepribadian, dan loyalitas karyawan sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik menggunakan data primer dan sekunder berupa kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, kemudian data yang diperoleh ini jumlah sampel sebanyak 80 responden yang merupakan kinerja karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya.

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkain analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut : Loyalitas Karyawan (X3) secara statistic memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepribadian (X2) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (X2). Komunikasi (X1) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepribadian (X2).

**Kata kunci : Komunikasi, Kepribadian, dan Loyalitas Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

The Effect of Communication, Personality, and Employee Loyalty On Employee Performance on PD. Pasar Surya Surabaya

By : Sintya Fajar Hidayah.

Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University, Surabaya

Jalan A Yani 114 Surabaya

E-mail: sintiyafajarhidayah@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of communication, personality, and employee loyalty on employee performance in PD. Surabaya Solar Market . The variables in this study are communication, personality, and employee loyalty while the dependent variable is employee performance.

The research method used is quantitative with techniques using primary and secondary data in the form of questionnaires. This type of research is a survey research that is research that takes a sample from the population, using field research and distributing questionnaires as a primary data collection tool, then the data obtained is a sample of 80 respondents which is the performance of employees at PD. Surabaya Solar Market.

Based on the data collected and a series of analyzes, the following conclusions can be drawn: Employee Loyalty (X3) statistically has a significant effect on Employee Performance (Y). Personality (X2) statistically provides a significant influence on Employee Loyalty (X2). Communication (X1) has a statistically significant effect on Personality (X2).

Keywords: Communication, Personality, and Employee Loyalty on Employee Performance in PD. Surabaya Solar Market.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif seiring dengan berjalannya era globalisasi. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan dan hambatan bagi dunia usaha yang dituntut untuk tidak hanya dapat tetap survive tetapi juga harus berkembang. Perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien serta manusia sebagai sumber daya dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Salah satu contohnya adalah tenaga kerja atau karyawan, setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawan yang memberikan hasil maksimal dalam pekerjaan.

Sumber Daya Manusia harus dikelola sesuai dengan dasar-dasar atau aturan yang mana akan menjadikan sumber daya manusia itu berkualitas dan mampu berkembang sesuai dengan tingkat kemampuannya dalam bekerja. Aturan itu disebut dengan manajemen. Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan, perusahaan dapat bekerja dengan baik sesuai kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan berfungsi sebagai pemikir, pengendali dan pelaksana dalam sebuah perusahaan, sehingga tidak mungkin suatu tujuan perusahaan dapat tercapai jika unsur karyawan sebagai pelaksana tidak pernah dikelola dengan baik. Berbagai macam upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari sumber daya

manusia termasuk memberikan rangsangan dari dalam diri karyawan dari luar karyawan.

Menurut Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder.

Memasuki dunia MEA atau Masyarakat Ekonomi Asean, mengharuskan semua perusahaan bersaing secara kompetitif satu sama lain. Dimana persaingan yang terjadi tidak hanya antar perusahaan saja, tetapi juga antar tenaga kerja atau karyawan. Pada MEA, kebijakan yang terjadi menimbulkan tingkat kepadatan tenaga kerja asing yang keluar masuk disuatu negara semisal Indonesia, yang menyebabkan suatu perusahaan harus mempersiapkan suatu kebijakan dalam menyaring seorang karyawan yang berkompeten bagi kemajuan perusahaan.

Perusahaan-perusahaan di era perekonomian modern saat ini selalu berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, hal ini menunjukkan semakin bertambah pentingnya peranan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi permintaan pasar. Karena peranan sumber daya manusia, membuat perusahaan harus lebih meningkatkan kompetensi manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

PD. Pasar Surya Surabaya merupakan badan usaha milik pemerintah Kota Surabaya yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat dalam rangka pemenuhan tempat, sarana dan prasarana pasar tradisional di Kota Surabaya. Pasar tradisional di Surabaya dipandang penting dalam rangka menggerakkan roda perekonomian bagi kalangan kecil dan menengah.

Karyawan adalah asset yang sangat penting bagi perusahaan. Tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan. Dalam ruang lingkup perusahaan karyawan telah dihadapkan dengan adanya pimpinan maupun sesama rekan kerja. Untuk dapat mengoptimalkan kondisi kerja yang stabil dan kondusif dalam sebuah perusahaan, maka seorang karyawan diharuskan mampu, berkomunikasi dengan baik antara karyawan dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja. Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta pada orang-orang tingkat setara.

Menurut Webster (2016:18) istilah komunikasi berasal dari istilah latin *communicare*, bentuk *past participle* dari *communicare* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk komunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegrap, radlo, dan lain sebagainya.

Menurut Robbins (2013:18) komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standard.

Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun non formal. Jaringan komunikasi perusahaan yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja dengan melalui sarana yang kondusif. Hal ini sesuai dengan pernyataan Susila dan Suhartono (2016:2) bahwa komunikasi adalah sistem pertukaran informasi antar pegawai, baik melalui perantara media komunikasi maupun dilakukan secara langsung. Hal ini yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kenyataan yang ada pada PD. Pasar Surya Surabaya saat ini, komunikasi tidak berjalan sesuai dengan harapan karena perbedaan penafsiran dan ketidakjelasan dalam penyampaian atau penerimaan pesan antar karyawan. Sehingga muncul adanya miskomunikasi dan tidak jarang pula menimbulkan konflik.

Menurut Hamalik (2015:49), kepribadian adalah suatu sistem semua tingkah laku seseorang yang unik, terintegrasi, dan terorganisasi. Sistem tingkah laku yang mencakup sambutan-sambutan yang kompleks, misalnya cara seseorang memandang dunia sekitarnya, cara memecah masalah, bagaimana merasakan keadaan orang lain, dan bagaimana kemauannya mengenai kehidupan.

Menurut Robbins (2013:2), dimensi individu yang paling utama adalah ekstrovert dan introvert. Ekstrovert merupakan dimensi yang menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum ekstrovert cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu mereka untuk mempertahankan akan menikmati sejumlah besar hubungan. Sedangkan kaum

introvert cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit, dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian. Kepribadian ekstrovert dalam dunia kerja digambarkan sebagai orang yang ambisius, dan ingin pekerjaan yang bersifat menantang. Kepribadian ekstrovert inilah yang mampu meningkatkan prestasi kerja.

Pada dasarnya, kepribadian yang ada di PD. Pasar Surya Surabaya adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat guna mendukung kelancaran tugas mereka.

Menurut Bambang (2016:6), Loyalitas karyawan adalah seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal ini sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

Loyalitas kerja pada PD. Pasar Surya Surabaya merupakan identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan. Kondisi psikologis yang mengikat karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya, karena loyalitas bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja pula perusahaan melainkan dari seberapa besar pikiran, gagasan, serta dedikasinya tercurah pada perusahaan. Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya mempunyai loyalitas yang kurang, hal ini ditunjukkan dari sikap mereka dimana tiap akhir bulan, banyak pekerjaan yang harus dikerjakan pada PD. Pasar Surya Surabaya. Sedangkan mereka cenderung malas-malasan yang membuat kerja menurun. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kedepannya.

Kinerja karyawan cenderung stagnan malah menurun karena karyawan cenderung malas-malasan terutama saat akhir bulan. Karena pada saat itu pekerjaan lagi.

Kinerja karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kedepannya. Pada dasarnya, kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat kelompok, karena para karyawan dituntut untuk saling koordinasi dalam bekerja agar mendapatkan hasil kinerja yang baik dan dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standard yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KEPERIBADIAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PASAR SURYA SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah variabel Komunikasi, Kepribadian, dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya?
- b. Apakah variabel Komunikasi, Kepribadian, dan Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya?

- c. Diantara variabel Komunikasi, Kepribadian, dan Loyalitas Karyawan variabel manakah yang dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel Komunikasi (XI), Kepribadian (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel Komunikasi (XI), Kepribadian (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara Komunikasi (XI), Kepribadian (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat baik bagi peneliti, bagi perusahaan maupun bagi Universitas Bhayangkara Surabaya. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, kemampuan dan kreatifitas berfikir secara ilmiah serta dapat

digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan penerapan sebenarnya di perusahaan.

b. Manfaat bagi PD. Pasar Surya Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan, dan pengetahuan bagi pihak perusahaan agar lebih memahami kondisi karyawannya.

c. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama yang berkaitan dengan masalah komunikasi, kepribadian dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan dan dapat dipergunakan sebagai tambahan kepustakaan yang memberikan manfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada khususnya manajemen dan Universitas Bhayangkara pada umumnya.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan ini akan digambarkan secara garis besar peneliti ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai tentang penelitian terdahulu, landasan teori komunikasi, kepribadian, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya, kerangka konseptual serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai tentang kerangka proses berfikir, Definisi operasional dan pengukuran variabel desain, instrumen penelitian, lokasi, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, analisa hasil penelitian dan pembahasan hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan hasil yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan selama penelitian serta saran guna untuk memberikan masukan yang bermanfaat pada perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangatlah penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

a. Novita Citra Nur Aini (2017)

Dengan judul pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial. Dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap PT. SUPRANUSA INDOGITA. Tbk SIDOARJO. Bahwa pengaruh antara Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari perhitungan dengan uji t diperoleh bahwa $T_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bahwa variabel komunikasi (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Supranusa Indogita. Tbk Sidoarjo.

Persamaan penelitian Novita dan penelitian Sintya adalah sama-sama menggunakan variabel Komunikasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Perbedaan penelitian Novita dan penelitian Sintya adalah pada penelitian Novita menggunakan variabel Karakteristik Individu (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dan obyek penelitian Novita adalah pada PT. SUPRANUSA INDOGITA. Tbk SIDOARJO. Sedangkan pada penelitian Sintya menggunakan variabel Kepribadian (X_2) Loyalitas Karyawan (X_3) serta obyek penelitian pada “PD. Pasar Surya Surabaya”.

b. Tri Yulianto (2013)

Tri Yulianto (2013) Universitas Bhayangkara Surabaya

“Pengaruh Kepribadian, Komunikasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMART Tbk”.

Terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari yakni Kepribadian, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.SMART Tbk. Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,72 dan nilai signifikansi dari F hitung sebesar 0.000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima, yang berarti variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepribadian, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.SMART Tbk. Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas menunjukkan angka 2,885 untuk variabel Kepribadian dan 2,813 untuk variabel Komunikasi Karyawan serta 2,741 untuk variabel Budaya Organisasi, yang artinya semua variabel bebas $< t$ table 1,990 dan nilai signifikansi dari t

hitung sebesar 0,005 ; 0,005 ; 0,006 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima, yang berarti variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel-variabel terikat.

Persamaan penelitian Tri Yulianto dan penelitian Sintya adalah sama-sama menggunakan variabel Kepribadian (X_1) Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Perbedaan penelitian Tri Yulianto dan penelitian Sintya adalah pada penelitian Tri Yulianto menggunakan variabel Budaya Organisasi (X_3) serta obyek penelitian Tri Yulianto adalah pada “PT. SMART.Tbk”. Sedangkan pada penelitian Sintya menggunakan variabel Loyalitas Karyawan (X_3) serta obyek penelitian pada “PD. Pasar Surya Surabaya”.

c. Penelitian yang dilakukan oleh M. Chaerul Rizky (2018)

M. Chaerul Rizky (2018) Universitas Pembangunan Panca Budi Medan “Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intstrinsik Dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”. Hasil penelitian ini menggunakan hasil perhitungan Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 892,626 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} 892,626 > F_{tabel} 2,37$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari alpha yang ditentukan yaitu 0,05, maka tolak H_0 (Terima H_1) hasil temuan tersebut menyatakan bahwa loyalitas, motivasi intstrinsik kepribadian ekstrovet secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pada Universitas Pembangunan Panca Budi. Hasil penelitian Pengaruh Loyalitas

terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa loyalitas nilai t_{hitung} 6,479 > t_{tabel} 1,666 dan nilai probabilitasnya signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak (H_1 diterima). Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk melihat pengaruh dominan dapat dilihat dari angka (*standardized coefficient beta*) terbesar dari variabel yang diteliti. Loyalitas adalah 6,479 sedangkan Motivasi Intrinsik hanya mencapai 5,723 dan Kepribadian Ekstrovet nilai terhitung 3,111, maka Loyalitas lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Persamaan penelitian M. Chaerul Rizky dan penelitian Sintya adalah sama-sama menggunakan variabel Loyalitas (X_1) Kepribadian (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan penelitian M. Chaerul Rizky dan penelitian Sintya adalah sama-sama menggunakan variabel Kepribadian (X_1) Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Perbedaan penelitian M. Chaerul Rizky dan penelitian Sintya adalah pada penelitian M. Chaerul Rizky menggunakan Motivasi Intstrinsik (X_3) dan obyek penelitian M. Chaerul Rizky Studi pada “Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”. Sedangkan pada penelitian Sintya menggunakan variabel Komunikasi (X_1) serta obyek penelitian pada “PD. Pasar Surya Surabaya”.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Pembanding	Novita Citra Nur Aini (2017)	Tri Yulianto (2013)	M.Chaerul Rizky (2018)	Sintya Fajar Hidayah (2020)
1	Judul	Komunikasi, Karakteristik individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kepribadian, Komunikasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMART Tbk	Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intstrinsik Dan Kepribadian Ekstrovert Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan".	Pengaruh Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PD Pasar Surya Surabaya
2	Persamaan	Komunikasi (X1) Kinerja (Y)	Komunikasi (X2) Kepribadian (X1) Kinerja (Y)	Kepribadian (X2) Loyalitas (X3) Kinerja (Y)	Komunikasi (X1) Kepribadian (X2) Loyalitas Karyawan (X3) Kinerja (Y)
3	Perbedaan	Karakteristik Individu (X2) Lingkungan Kerja X3	Budaya Organisasi (X3)	Motivasi Intstrinsik (X2)	
4	Objek/lokasi	Kinerja Karyawan PT.SUPRANUSA INDOGITA, Tbk SIDOARJO.	Kinerja Karyawan PT. SMART Tbk Surabaya	Kinerja Studi pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya

Sumber : Data Diolah Peneliti (2020)

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup buruh, tenaga kerja, manajer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk aktivitas suatu organisasi atau instansi agar tujuan dari instansi tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen Sumber Daya manusia adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya.

Menurut Kasmir (2016:6), “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder”.

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2017:10), “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri maksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai?karyawan menuju pengotimalkan tujuan organisasi”

Menurut Sedarmayanti (2017:16), menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu tujuan dengan cara menggerakkan organisasi melalui perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik, sehingga menjadi sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik dan mental serta setia kepada tujuan organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dikemukakan Hasibuan (2017:21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan

Keterangan:

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan

program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengandaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasi

Pengorganisasian adalah untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi

kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan sehingga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba,

karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:250), sebagai berikut :

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari terjadinya manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

- e. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical atau horizontal) dan pensiun karyawan.
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.2.2 Komunikasi

2.2.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:145) mendefinisikan bahwa, “*Communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing*”. Komunikasi adalah proses permindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu, tempat, atau orang lain.

Muhammad Busro (2018:207), Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media.

Menurut Sutrisno (2015:43), komunikasi adalah “penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal maupun non verbal”.

Dapat disimpulkan bahwa, komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang mmefokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Mangkunegara (2017:148-149), ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau komunikator, meliputi :

- a. Keterampilan *sender*, *sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampain pihak baik secara tertulis maupun lisan.
- b. Sikap *sender*, sikap *sender* sangat berpengaruh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi tolak oleh *receiver*, dan sebaliknya.
- c. Pengetahuan *sender*, *sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin.
- d. Media saluran yang digunakan *sender*, media atau saluran komunikasi membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*.

Faktor dari pihak *receiver* atau komunikan, meliputi:

- a. Keterampilan *receiver*, keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang disampaikan akan mudah dimengerti apabila *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
- b. Sikap *receiver*, sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. *Receiver* tidak seharusnya meremehkan dan berperasangka buruk kepada *sender*, sehingga komunikasi bisa berjalan efektif.
- c. Pengetahuan *receiver*, pengetahuan *receiver* sangat mempengaruhi dalam komunikasi, *receiver* yang mempunyai pengetahuan luas akan lebih mudah menginterpretasikan idea tau usaha yang disampaikan *sender*.
- d. Media saluran koomunikasi, media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan idea tau pesan.

2.2.2.3 Fungsi-Fungsi Komunikasi

Menurut Sutrisno (2015:43), komunikasi memberi peluang bagi kita untuk melakukan sesuatu yang penting dalam kehidupan, oleh karena itu komunikasi mempunyai fungsi dalam kehidupan seseorang, maka dibawah ini dijelaskan fungsi-fungsi yaitu sebagai berikut:

- a. Pertumbuhan individu
Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Makin banyak pengalaman kita peroleh, makin berkembang kita sebagai manusia.

- b. Belajar
Erat hubungannya dengan pertumbuhan adalah proses belajar. Dalam hubungan ini, belajar berarti pengumpulan informasi sedangkan pertumbuhan mencangkup kepribadian secara keseluruhan.
- c. Kesadaran Diri
Kita sadar akan diri kita terutama berkat komunikasi. Kita mendapatkan informasi dari orang lain (langsung atau tidak langsung) tentang diri kita.
- d. Integrasi dan lingkungan
Kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang/tempat, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual sering pula disebut kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pikiran dan tingkah laku kita terus menerus.

2.2.2.4 Tujuan Komunikasi

Suatu pesan yang disampaikan seorang kepada orang lain dengan tujuan agar pesan tersebut dapat dimengerti, memperkuat dan bahkan mampu mengubah orang lain. Menurut Effendy dalam Sela (2015:29), ada empat tujuan komunikasi, yaitu :

- a. Perubahan sikap (attitude change)
Supaya yang disampaikan dapat dimengerti, seseorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampai pesan.
- b. Perubahan pendapat (opinion change)
Memahami orang sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri.
- c. Perubahan perilaku (behaviour change)
Supaya gagasan dapat diterima orang lain komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasive bukan dengan memaksa kehendak.
- d. Perubahan sosial (social change)
Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu, menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih baik banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

2.2.2.5 Proses Komunikasi

Nurzaman (2014:182) Proses komunikasi adalah proses timbale balik antara komunikator sebagai pengirim pesan dan komunikasi sebagai penerima

pesan dan yang menciptakan pengertian dan penerimaan yang sama, serta menghasilkan suatu tindakan yang sama untuk mencapai tujuan.

Tahap-tahap komunikasi sebagai berikut :

- a. Tahap ideasi/gagasan
- b. Tahap Encoding
- c. Tahap Pengiriman
- d. Tahap Penerimaan
- e. Tahap Decoding
- f. Tahap Respon

Keterangan :

- a. Tahap ideasi/gagasan
Tahap ideasi (ideation) yaitu proses penciptaan gagasan atau informasi yang dilakukan oleh komunikator.
- b. Tahap Encoding
Gagasan atau informasi dibentuk menjadi symbol atau sandi yang dirancang atau dikirim kepada komunikan dan pemilihan saluran dan media komunikasi yang akan digunakan.
- c. Tahap Pengiriman
Pengiriman pesan dapat dilakukan dengan berbicara, menulis, menggambar, dan bertindak. Media komunikasi yang digunakan sebagai saluran dapat berbentuk lisan (telepon, temu langsung), atau mengalir kesamping (kelompok kerja, pertemuan antar departemen), formal (deskripsi jabatan dan prosedur kerja, konferensi) atau informasi dan aliran satu arah (laporan tahunan yang dipublikasikan).
- d. Tahap Penerimaan
Penerimaan pesan ini dapat melalui proses mendengarkan, membaca atau mengamati bergantung pada saluran komunikasi yang digunakan.
- e. Tahap Decoding
Pesan-pesan yang diterima kemudian diinterpretasikan, dibaca, diartikan, dan diuraikan secara langsung atau tidak langsung melalui proses berfikir.
- f. Tahap Respon
Dalam tahapan ini, respon komunikasi dapat berbentuk usaha melengkapi informasi, meminta informasi tambahan atau melakukan tindakan-tindakan lain.

2.2.2.6 Indikator Komunikasi

Menurut Nurzaman (2014:187), Ada beberapa indikator-indikator komunikasi, antara lain sebagai berikut :

- a. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang pemimpin mengungkapkan pendapat atau pikiran dan perasaan kepada bawahannya
- b. Sikap
Sikap adalah pernyataan *evaluativ* terhadap objek, orang atau peristiwa
- c. Pengetahuan
Pengetahuan adalah informasi atau pengumuman yang diketahui atau disadari oleh seseorang.
- d. Media Saluran
Media Saluran merupakan perangkat yang digunakan untuk menyampaikan pesan komunikator.

2.2.3 Kepribadian

2.2.3.1 Teori Kepribadian

Kepribadian adalah dari individu yang terorganisir, dan terdiri atas disposisi-disposisi psikis serta fisis, yang memberikan kemungkinan-kemungkinan untuk memberdakan cirri-cirina yang umum dengan pribadi yang lainnya (Kartono 2016:15). Kepribadian merupakan satu struktur totalitas atau struktur *unitas multipleks*, dimana seluruh aspek-aspek tersebut merupakan satu harmoni yang bekerja sama dengan baik (Kartono, 2016:45).

Allport merumuskan “kepribadian sebagai sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan member arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan. Tepatnya rumusan *Allport* tentang kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari system psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Sistem psikofisik yang bermaksud menunjukkan bahwa jiwa dan raga manusia adalah suatu sistem yang terpadu dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain, serta diantara keduanya selalu terjadi interaksi dalam mengarahkan tingkah laku manusia (Koswara 2016:16)”.

Hamalik (2015:49), mengemukakan bahwa “kepribadian adalah suatu sistem semua tingkah laku seseorang yang unik, terintegrasi, dan terorganisasi. Sistem tingkah laku yang mencakup sambutan-sambutan yang kompleks, misalnya cara seseorang yang memandang dunias sekitarnya, melihat tujuan dan minatnya, kemampuan berbuat atau melakukan sesuatu, cara memecahkan

masalah, bagaimana merasakan keadaan orang lain, dan bagaimana kemauan mengenai kehidupan”.

Sementara *Freud* (2015:16), memandang kepribadian sebagai suatu stuktur yang terdiri dari system, yakni *id*, *ego*, and *superego*. *Id* adalah sistem kepribadian yang paling dasar, sistem yang di dalamnya terdapat naluri-naluri bawah. *Ego* merupakan sistem kepribadian yang bertindak sebagai pengaruh individu kepada dunia objek dari kenyataan, dan menjalankan fungsinya berdasarkan prinsip kenyataan. *Ego* terbentuk pada struktur kepribadian individu sebagai hasil kontak dengan dunia luar. Sedangkan *Superego* adalah sistem kepribadian yang berisikan nilai-nilai dan aturan-aturan yang sifatnya evaluatif. *Superego* terbentuk melalui internalisasi nilai-nilai atau aturan-aturan oleh individu dari sejumlah figur yang berperan, berpengaruh, atau berarti bagi individu tersebut seperti orang tua dan guru.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kepribadian sebagai suatu totalitas dari system psikofisik yang bersifat kompleks dan berhubungan dengan aktivitas psikis yang berbentuk dari bawahan dan dipengaruhi oleh lingkungan bersifat evaluatif dan deskriptif, sehingga kepribadian menentukan cara khas individu dalam memberikan tanggapan dan perilaku individu.

2.2.3.2 Ciri-ciri Kepribadian

Menurut Gordon W. Allport (Hall and Lindzey 2015:17), menemukan hampir 50 definisi tentang kepribadian yang berbeda-beda. Berangkat dari study yang dilakukannya, akhirnya dia menemukan suatu rumusan tentang kepribadian yang dianggap lebih lengkap. Menurut pendapat dia bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menyelesaikan diri sebagai suatu proses respon individu baik bersifat *behavioral* maupun mental dalam upaya mengatasi kebutuhan-kebutuhan dari

dalam diri, ketegangan emosional, frustrasi dan konflik, serta memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan tuntutan (norma) lingkungan.

Sedangkan yang dimaksud dengan unik bahwa kualitas perilaku itu khas sehingga dapat dibedakan antara individu satu dengan individu lainnya. Keunikan itu didukung oleh keadaan struktur psikofisiknya, misalnya konstitusi dan kondisi fisik, tampang, hormone, segi kognitif dan efektifnya yang saling berhubungan dan berpengaruh, sehingga menentukan kualitas tindakan atau perilaku individu yang bersangkutan dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

2.2.3.3 Faktor-faktor Pembentuk Kepribadian

Allport dalam Koswara (2016:171), mengemukakan bahwa faktor pembentuk kepribadian adalah sebagai berikut :

a. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetik seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan reflex, tingkat energi dan irama biologis substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua dari individu tersebut, yaitu komposisi biologis, psikologis dan bawaan dari individu.

Terdapat pada tiga dasar penelitian yang berbeda yang memberikan sejumlah kredibilitas terhadap argument bahwa faktor keturunan memiliki peran penting dalam menentukan kepribadian seseorang. Dasar ketiga meneliti konsistensi kepuasan kerja dari kewaktu dan dalam berbagai situasi.

Penelitian terhadap anak-anak memberikan dukungan yang kuat terhadap pengaruh dari faktor keturunan. Bukti menunjukkan bahwa sifat-sifat seperti perasaan malu, rasa takut, dan agresif dapat dikaitkan dengan karakteristik genetik bawaan. Temuan ini mengemukakan bahwa beberapa sifat kepribadian mungkin dihasilkan dari kode genetik sama yang mempengaruhi faktor-faktor seperti tinggi badan dan warna rambut. Pasangan kembar identik yang dipisahkan sejak lahir dan dibesarkan secara terpisah. Ternyata peneliti menemukan kesamaan untuk hampir setiap ciri perilaku, ini menandakan bahwa bagian variasi yang signifikan di antara anak-anak kembar ternyata terkait dengan faktor genetik. Penelitian ini juga member kesan

bahwa lingkungan pengasuhan tidak begitu memengaruhi perkembangan kepribadian atau dengan kata lain, kepribadian dari seorang kembar identik yang dibesarkan di keluarga yang berbeda ternyata lebih mirip dengan pasangan kembarnya dibandingkan kepribadian seorang kembar identik dengan saudara-saudara kandungnya yang dibesarkan bersama-sama.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lain yang member pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter adalah lingkungan dimana seseorang tumbuh dibesarkan. Norma dalam keluarga, teman, dan kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh yang lain manusia dapat alami. Faktor lingkungan ini memiliki peran dalam bentuk kepribadian seseorang. Sebagai contoh, budaya membentuk norma, sikap, dan nilai yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi berikutnya.

Konsistensi dengan seiringnya berjalan waktu sehingga ideology yang secara intens berakar di suatu kultur mungkin hanya memiliki sedikit pengaruh pada kultur lain. Misalnya, orang-orang amerika memiliki semangat ketekunan, keberhasilan, kompetensi, kebebasan, dan etika kerja protestan yang terus tertanam dalam diri mereka melalui buku, sistem sekolah, keluarga, dan teman, sehingga orang-orang tersebut cenderung ambisius dan agresif bila dibandingkan dengan individu lain, kerja sama, serta memprioritaskan keluarga dari pada pekerjaan dan karier.

c. Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat dimana seseorang itu diberikan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat dipengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain :

1) Nilai-nilai (*values*)

Didalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia dalam suatu kebudayaan. Untuk dapat diterima sebagai anggota suatu masyarakat.

2) Adat dan tradisi

Adat dan tradisi yang berlaku suatu daerah, disamping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati dan menentukan pula cara-cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seseorang.

3) Pengetahuan dan keterampilan

Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembangnya sikap hidup dan cara-cara kehidupan pribadi manusia.

4) Bahasa

Bahasa merupakan suatu faktor yang turut menentukan ciri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berfikir yang dapat menentukan bagaimana seseorang bersikap, bertindak dan bereaksi seta bergaul dengan orang lain.

Setiap individu mempunyai cirri-ciri kepribadian tersendiri, mulai dari yang menunjukkan kepribadian yang sehat atau justru yang tidak sehat. Dalam hal ini, Elizabeth (Yusuf 2016:19), mengemukakan ciri-ciri yang sehat dan tidak sehat, sebagai berikut :

a. Kepribadian yang sehat

- 1) Mampu menilai diri sendiri realistis, mampu menilai diri ada adanya tentang kelebihan dan kekurangannya, secara fisik, pengetahuan, keterampilan dan sebagainya.
- 2) Mampu menilai situasi secara realistis, dapat menghadapi situasi dan kondisi kehidupan yang dialaminya secara realistis dan mau menerima secara wajar, tidak mengharapkan kondisi kehidupan itu sebagai sesuatu yang sempurna.
- 3) Mampu menilai prestasi yang diperolehnya dan mereaksinya secara rasional, tidak menjadi sombong, angkuh atau mengalami *superiority complex*. Apabila memperoleh prestasi yang tinggi atau kesuksesan hidup. Jika mengalami kegagalan, dia tidak mereaksinya dengan frustrasi, tetapi dengan sifat optimistic.
- 4) Menerima tanggung jawab, mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya.
- 5) Kemandirian: memiliki sifat mandiri dalam cara berfikir dan bertindak, mampu mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungannya.
- 6) Dapat mengontrol emosi: merasa nyaman dengan emosinya, dapat menghadapi situasi frustrasi, depresi atau stress secara positif atau konstruktif, tidak destruktif (merusak).
- 7) Berorientasi tujuan: dapat merumuskan tujuan-tujuan dalam setiap aktivitas dan kehidupannya berdasarkan pertimbangan secara matang (rasional), tidak atas dasar paksaan dari luar, dan berupaya mencapai tujuan dengan cara mengembangkan kepribadian (wawasan), pengetahuan dan keterampilan.
- 8) Berorientasi keluar (*ekstrovert*) bersifat respek, empati kepada orang lain, memiliki kepedulian terhadap situasi atau masalah-masalah lingkungannya dan bersifat flexibel dalam berfikir, menghargai dan menilai orang lain seperti dirinya, merasa nyaman dan terbuka terhadap orang lain, tidak membiarkan dirinya dimanfaatkan untuk menjadi korban orang lain dan mengorbankan orang lain, karena kekecewaan dirinya.
- 9) Penerimaan sosial mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan memiliki sifat yang bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain.
- 10) Memiliki filsafat hidup: mengarahkan hidupnya berdasarkan filsafat hidup yang berakar dari keyakinan agama yang dianutnya.

- 11) Berbahagia: situasi kehidupannya diwarnai dengan kebahagiaan, yang didukung oleh faktor-faktor *achievement* (prestasi), *acceptance* (penerimaan), *affection*, (kasih sayang).
- b. Kepribadian yang tidak sehat
- 1) Mudah marah (tersinggung)
 - 2) Menunjukkan kekhawatiran dan kecemasan
 - 3) Sering merasa tertekan (stress atau depresi)
 - 4) Bersikap kejam atau senang mengganggu orang lain yang usianya lebih mudah atau terhadap binatang.
 - 5) Ketidakmampuan untuk menghindari dari perilaku menyimpang meskipun sudah diperingati atau dihukum.
 - 6) Kebiasaan berbohong dan hiperaktif.
 - 7) Bersikap memusuhi semua bentuk otoritas.
 - 8) Senang mengkritik atau mencemooh orang lain.
 - 9) Kurang memiliki rasa tanggung jawab.
 - 10) Pesimis dalam menghadapi kehidupan.

2.2.3.4 Tipe Kepribadian

Menurut Hogan (2015:35), karakteristik kepribadian manusia dapat digunakan untuk menunjukkan efektivitas kemampuan kinerja karyawan dalam membangun suatu kelompok kerja dan kerja sama dengan perusahaan yang dijalankannya. Metode KSPM (Koleris, Sanguin, Phlegmatis, Melankolis) menjelaskan bahwa manusia memiliki sifat yang dominan yaitu :

- a. Koleris
Kalau melakukan suatu pekerjaan maka seorang Koleris akan menyelesaikannya dengan cara sendiri (*My Way*). Tipe ini sungguh kreatif, bahkan jika ada manual sekalipun maka tidak suka menuruti manual tersebut. Tipe koleris akan berusaha menyelesaikan pekerjaan itu sampai tuntas atau bersifat yang sempurna. Syaratnya harus dengan cara diyakini olehnya benar bukan dengan cara orang lain. Hambatan apapun akan diterjangnya guna mencapai tujuan. Koleris ini juga senang mengatur orang lain akan tetapi tipe koleris ini tidak suka kalau dipaksa-paksa untuk melakukan sesuatu.
- b. Sanguin
Tipe orang sanguine ini gampang. Cara menyelesaikan pekerjaannya adalah dengan cara yang dianggapnya paling menyenangkan (*Fun Away*). Kalau pekerjaan itu menyenangkan baginya maka tipe ini bisa-bisa tidak ingat waktu. Tipe sanguin ini terkesan bertele-tele karena ingin selalu mencari celah-celah pekerjaan yang bisa menimbulkan kegembiraan. Sanguin ini juga

suka menunda-nunda pekerjaan bahkan sering melakukan apa yang sudah dikerjakannya, sikapnya cenderung sesukannya. Jika ada keramaian maka tipe sanguin selalu tampil paling menonjol dari segi pakaian, terikan yang menarik perhatian orang atau tingkah laku yang nyentrik. Tipe sanguin ini bisa diibaratkan seorang anak yang terkurung dalam tubuh orang dewasa. Awet muda dan senang bermain-main.

c. Phlegmatis

Tipe orang phlegmatis ini tidak pernah marah selalu tersenyum dengan tulus, hanya saja seperti orang yang tidak punya ambisi, damai, tidak suka bertengkar. Phlegmatis cenderung pemalu dan tidak ingin terlihat menonjol. Seorang phlegmatis akan menerima pendapat orang lain apapun itu, meskipun belum tentu dikerjakannya. Jika melakukan suatu pekerjaan maka orang phlegmatis akan melakukannya dengan cara paling mudah (*easy way*) bahkan dengan menempuh jalan pintas.

d. Melankolis

Tipe orang melankolis ini tipe pekerja teratur, rapi, sistematis. Dalam menyelesaikan pekerjaan maka seorang yang berwatak melankolis akan memilih cara terbaik (*Best Way*). Tipe melankolis akan melakukan pekerjaan sangat tekun dan serius, selalu menuntut hal yang sama terhadap anak buah atau rekan-rekannya. Kalau ada yang menyimpang sedikit dari keinginannya maka akan cenderung muram. Orang Melankolis ini mudah tersentuh perasaannya hidupnya teratur dan jika berpakaian selalu rapi.

2.2.3.5 Indikator Kepribadian

Menurut Hamalik (2015:61) mengemukakan indikator-indikator

kepribadian yaitu :

- a. Karakter
- b. Temperamen
- c. Sikap
- d. Stabilitas emosi
- e. Responsibilitas (tanggung jawab)
- f. Sosialbilitas

Keterangan :

- a. Karakter yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.

- b. Temperamen yaitu di posisi reaktif seseorang atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.
- c. Sikap yaitu sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negative atau ambivalen.
- d. Stabilitas emosi yaitu kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih atau putus asa.
- e. Responsibilitas (tanggung jawab) adalah kesiapan untuk menerima resiko dari tindakan yang dilakukan. Seperti mau menerima resiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari resiko yang dihadapi.
- f. Sosialbilitas yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Seperti : sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian diatas adalah bahwa setiap orang atau pribadi memiliki berbagai macam tipe yang berbeda antara satu orang dengan yang lainnya. Dari macam-macam tipe kepribadian tersebut akan digunakan sebagai suatu efektivitas dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja.

2.2.4 Loyalitas Karyawan

2.2.4.1 Loyalitas Kerja

Kerja adalah suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Melalui bekerja dapat membuat sesuatu yang bernilai, yang bermanfaat bagi diri sendiri, bagi anggota keluarga dan bagi masyarakat. Secara duniawi, kehidupan

yang sulit membuat orang harus tetap hidup. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki standart hidup kita.

Loyalitas sebagai sikap menunjukkan taraf sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, dan berkeinginan untuk tetap sebagai bagian dari perusahaan. Loyalitas juga mempunyai hubungan dengan karakteristik pekerjaan. Kesempatan untuk melakukan interaksi social, kemampuan untuk menangani suatu pekerjaan, serta umpan baik. Loyalitas juga menunjukkan hubungan dengan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, yaitu sikap kelompok terhadap organisasi, ketergantungan terhadap organisasi dan sebagainya.

Menurut Rasmini (2017:77), loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan kerja ini di cerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Bambang (2016:26), menjelaskan bahwa “Loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dari beberapa definisi tersebut penulis berpendapat bahwa, “Loyalitas adalah kesetiaan diri kita terhadap pekerjaan yang kita lakukan supaya pekerjaan diselesaikan dengan baik di samping itu kita berusaha menjaga citra perusahaan bersedia untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang”. Semakin tinggi loyalitas, kinerja karyawan akan semakin tinggi pula terhadap perusahaan.

2.2.4.2 Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya.

Steers dan Porter dalam Runtu (2014:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

- a. Karakteristik Pribadi, karakteristik merupakan faktor menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, rasa dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, menyatakan adanya seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan yang dapat dilihat tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

2.2.4.3 Manfaat Loyalitas Kerja

Manfaat Loyalitas menurut Runtu (2014:28) adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Menciptakan sikap komitmen dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 3) Memenuhi kebutuhan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Membantu karyawan dalam peningkatan kesetiaan terhadap perusahaan.

2.2.4.4 Tujuan Loyalitas Kerja

Menurut As'ad (2017:88) Tujuan dari loyalitas adalah :

- 1) Loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisi jabatannya yang sekarang jika tingkat kinerja naik, maka berakibat peningkatan produktivitas.
- 2) Peningkatan kualitas dan kuantitas, dimana tenaga kerja yang loyalitas tinggi akan lebih baik akan sedikit berbuat kesalahan dalam pekerjaannya.

- 3) Dalam perencanaan sumber daya manusia loyalitas yang baik bisa menjadikan tenaga kerja untuk bekerja lebih lama dimasa yang akan datang.
- 4) Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka loyalitas akan mempengaruhi semangat kerja.
- 5) Loyalitas dapat membantu menghindari stres akibat kerja. Loyalitas meningkatkan komitmen yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan.
- 6) Loyalitas sebenarnya member keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja akan mengembangkan integritas, intelektual dan menghargai pekerjaan.

2.2.4.5 Indikator Loyalitas Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas sebagaimana dikemukakan Powers dalam Runtu (2014:29), yaitu :

- a. Ketaatan
Mentaati peraturan dan perintah perusahaan yang diberikan oleh atasn.
- b. Bertanggung jawab
Karyawan yang bersangkutan memahami dan mengerti dengan benar tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- c. Pengabdian
Suatu pemikiran dan tenaga yang diberikan dengan ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran
Tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan oleh atasan.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil disuatu instansi. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segikualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2017:67), Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti dalam Suwondo (2015:137), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

2.2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Faktor tersebut adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang dimiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.5.3 Tujuan Kinerja

Tujuan dan manfaat kinerja menurut Mangkunegara (2015:94), adalah sebagai berikut:

- d. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- e. Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
- f. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- g. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.2.5.4 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator-indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018:86), yaitu :

- a. *Quantity of Work* (Kuantitas kerja)
- b. *Quality of Work* (Kualitas kerja)
- c. *Job Knowledge* (Pengetahuan pekerjaan)
- d. *Creativeness* (Kreativitas)
- e. *Cooperation* (Kerjasama)
- f. *Dependability* (Ketergantungan/ Tanggung jawab)
- g. *Initiative* (Inisiatif)
- h. *Personal Qualities* (Kualitas personal)

Keterangan :

- a. *Quantity of Work* (Kuantitas kerja)

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dicapai dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

- b. *Quality of Work* (Kualitas kerja)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

c. *Job Knowledge* (Pengetahuan pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. *Creativeness* (Kreativitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation* (Kerjasama)

Kesediaan untuk kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f. *Dependability* (Ketergantungan/ Tanggung jawab)

Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative* (Inisiatif)

Semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. Personal *Qualities* (Kualitas personal)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integrasi pribadi.

2.2.6 Hubungan Antar Variabel

2.2.6.1 Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Baba (2014:530), “Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan suatu perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang makna pengirim, tidak harus dengan perjanjian antara beberapa pihak. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semuanya kerja mereka masing-masing.

Hal ini sesuai dengan penelitian Novita yang menyatakan bahwa terdapat hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Supranusa Indogita, Tbk Sidoarjo setiap divisi pada perusahaan membutuhkan informasi yang sangat penting. Komunikasi yang terjalin antar atasan dengan bawahan, antar bawahan dengan atasan dan antar sesama rekan kerja. Informasi yang diperoleh dengan cepat, karena dengan informasi yang cepat maka kemungkinan sangat bermanfaat untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Jadi komunikasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.6.2 Hubungan Kepribadian dengan Kinerja Karyawan

Hamalik (2015:49), mengemukakan bahwa kepribadian adalah suatu sistem semua tingkah laku seseorang yang unik, terintegrasi, dan terorganisasi. Sistem tingkah laku yang tercakup sambutan-sambutan yang kompleks, misalnya cara seseorang yang memandang dunia sekitarnya, melihat tujuan dan minatnya, kemampuan berbuat atau melakukan sesuatu, cara memecahkan masalah, bagaimana merasakan keadaan orang lain, dan bagaimana kemauan mengenai kehidupan.

Menurut Kreitner and Angelo (2014:73), Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang terjadi karena adanya perjanjian hubungan kerja, kinerja karyawan juga dipandang sebagai campuran dari kenyataan yang dihubungkan oleh suatu gagasan. Kinerja karyawan mewakili pengumpulan tingkah laku yang terjadi melebihi waktu, konteks dan orang.

Kepribadian memiliki hubungan organisasi dinamik yang meliputi seluruh system psikologis, yang menentukan karakteristik perilaku dan pikiran seseorang individu. Kepribadian merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan terhadap kinerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Yulianto (2013), dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Komunikasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap pendapatan karyawan di PT SMART Tbk”. Disimpulkan

bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terkait pendapatan adalah variabel kepribadian.

2.2.6.3 Hubungan Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Rasmini (2017:77), mengatakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

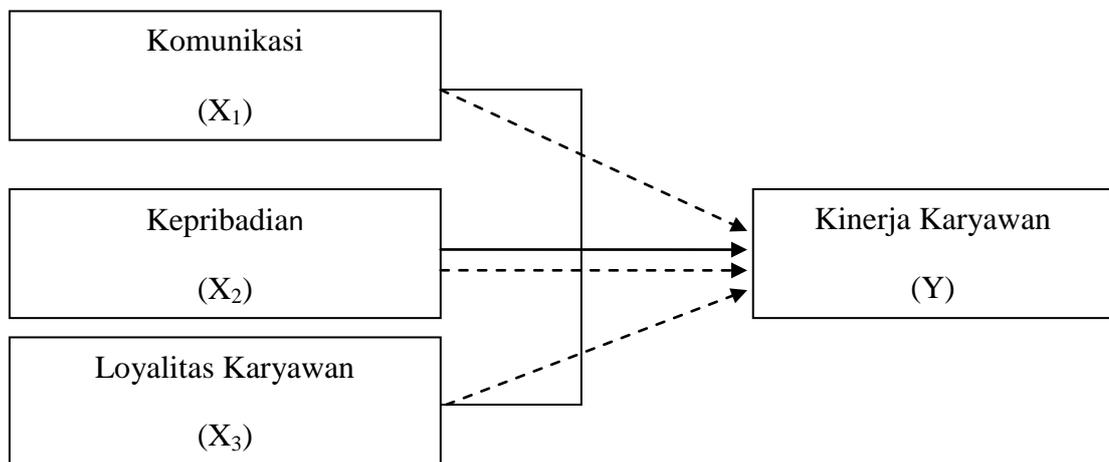
Loyalitas Karyawan memiliki hubungan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan, dan yang paling penting mencintai pekerjaan yang digeluti.

Kesetiaan kerja ini di cerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisai di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendra Herry Purnama (2016), dengan judul “Pengaruh jenjang karier, masa kerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di PT. Miwon Indonesia”. Disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terkait pendapatan adalah variable loyalitas kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini telah diasumsikan bahwa variabel Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh secara parsial yang dimaksud adalah variabel komunikasi, kepribadian dan loyalitas karyawan masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara simultan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi, kepribadian dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil penelusuran teori maupun penelusuran hasil peneliti terdahulu, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2020)

Gambar 2.1

Bagan Kerangka Konseptual

Keterangan :

X_1 : Komunikasi

X_2 : Kepribadian

X_3 : Loyalitas Karyawan

Y : Kinerja Karyawan

—————→ : Pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y

-----→ : Pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y

Variabel bebas merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat.

Adapun hubungan variabel bebas dan variabel terikat, antara lain:

- a. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang dalam peneliti ini menggunakan variabel bebas Komunikasi, (X_1) Kepribadian dan (X_2) Loyalitas Karyawan (X_3) Kinerja Karyawan (Y)
- b. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi variabel terikat, yang dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Kerangka konseptual tersebut menjelaskan variabel Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2) dan Loyalitas Karyawan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan PD Pasar Surya Surabaya.

2.4 Hipotesis

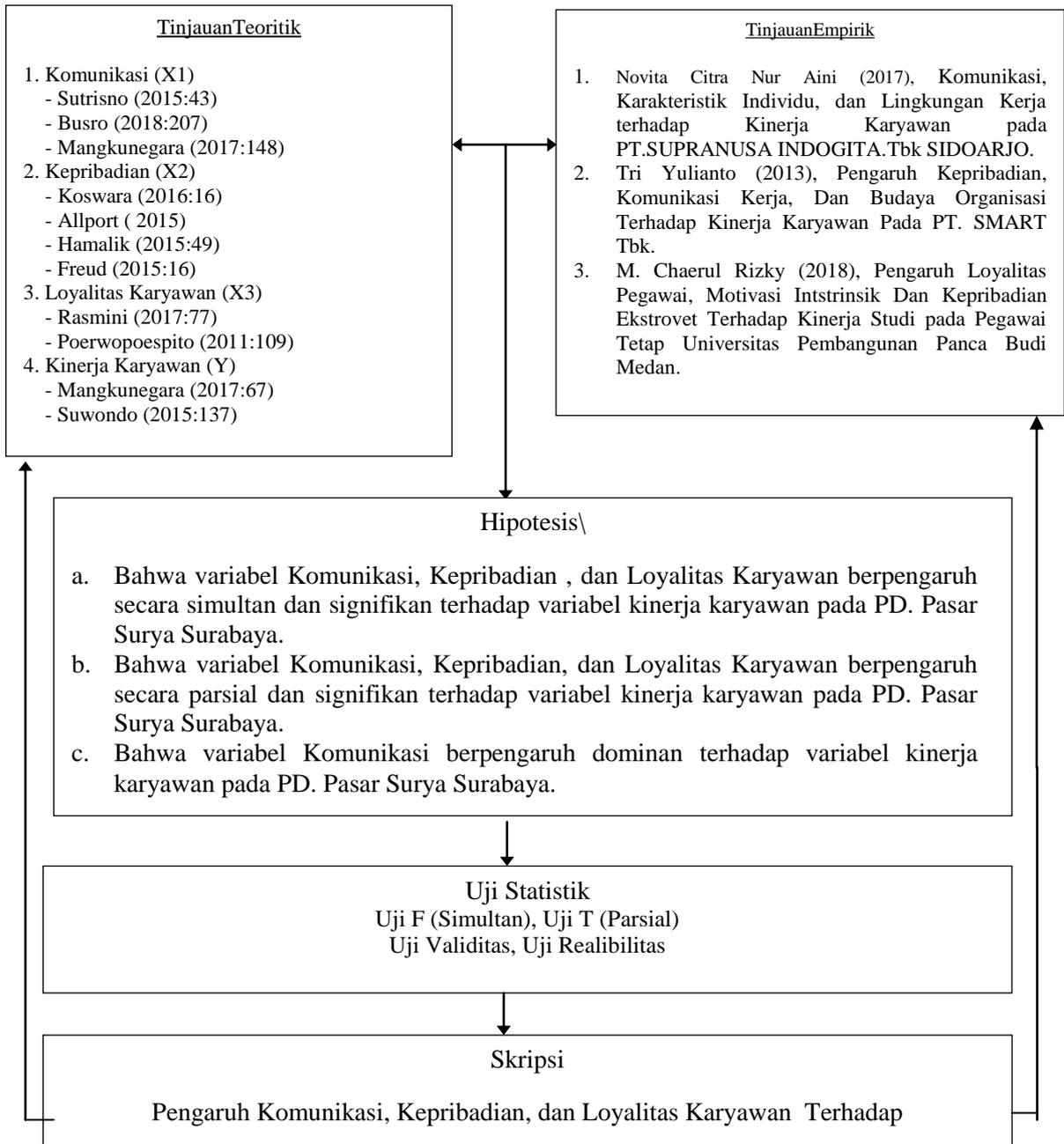
Hipotesis adalah dugaan awal atau jawaban sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terkait secara langsung maupun tidak langsung, serta untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah:

- a. Bahwa variabel Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya.
- b. Bahwa variabel Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya.
- c. Bahwa variabel Komunikasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir



Sumber: Peneliti (2020)

Gambar 3.1

Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan dari gambar

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan penelitian serta tujuan pustaka maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritis dan tinjauan empiris. Tujuan teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relavan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Tinjauan empiris yang diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan penelitian.

Studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya dapat pula disusun menjadi hipotesis yang merupakan dengan sementara.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik relavan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian disajikan bahan banding untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dapat memberikan masukan yang lebih luas dalam perkembangan ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Untuk mempermudah pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian ini, maka akan dijelaskan operasional variabel penelitian. Definisi operasional bertujuan menyatukan pengertian, agar tidak terjadi kesalahfahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisa untuk mempermudah maksud dan pengertian variabel-variabel yang diajukan maka dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

a. Variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (2017:39), Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1) Komunikasi (X1)

Menurut Mangkunegara (2017:145), Komunikasi dapat diartikan sebagai proses permindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Ada beberapa indikator komunikasi menurut Nurzaman (2014:187), antara lain.

a) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang pemimpin mengungkapkan pendapat dan perasaan kepada bawahannya.

b) Sikap

Sikap adalah pernyataan *evaluative* terhadap objek, orang atau peristiwa

c) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi atau pengumuman yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

d) Media Saluran

Media Saluran adalah perangkat yang digunakan untuk menyampaikan pesan komunikator.

2) Kepribadian (X2)

Menurut Hamalik (2015:49), Kepribadian adalah suatu sistem semua tingkah laku seseorang yang unik, terintegrasi, dan terorganisasi. Sistem tingkah laku yang mencakup sambutan-sambutan yang kompleks. Yang menjadi indikator kepribadian, menurut Hamalik (2015:61) :

a) Karakter.

Karakter adalah konsekuensi tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat dalam suatu pekerjaan.

b) Temperamen.

Temperamen adalah gaya perilaku seseorang dan cara khasnya dalam memberi tanggapan.

c) Berperilaku Disiplin

Berperilaku Disiplin adalah seorang karyawan diharapkan mempunyai sikap yang disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

3) Loyalitas Karyawan (X3)

Menurut Rasmini (2017:77), menyatakan bahwa Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Adapun beberapa indikator loyalitas karyawan menurut Powers dalam Runtu (2014:29) adalah:

a. Ketaatan

Ketaatan adalah mentaati peraturan dan perintah yang diberikan oleh atasan.

b. Bertanggung Jawab

Bertanggung Jawab karyawan yang bersangkutan memahami dan mengerti dengan benar tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

c. Pengabdian

Pengabdian adalah usaha untuk memberikan pemikiran dan tenaga bagi perusahaan.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh atasan.

4) Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa indikator-indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018:86), yaitu :

i. *Quantity of Work* (Kuantitas kerja)

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dicapai dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

j. *Quality of Work* (Kualitas kerja)

Kualitas kerja adalah yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

k. *Cooperation* (Kerjasama)

Kerjasama adalah usaha yang dilakukan oleh kelompok untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama.

l. *Dependability* (Ketergantungan / tanggung jawab)

Ketergantungan/ Tanggung Jawab adalah kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

m. *Job Knowledge* (Inisiatif)

Inisiatif adalah karyawan bisa melakukan kegiatan tanpa diperintah terlebih dahulu.

3.2.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendekatan interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017:92). Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrument maka akan digunakan skala *likert*. Menurut Sugiono (2017:93), Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan ataupun pernyataan dengan pemberian skor antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
Skala Linkert

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2

Sumber : Sugiyono (2017)

3.3 Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2017:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD. Pasar Surya Surabaya sejumlah 100 populasi.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel yang digunakan melalui kuisioner, salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (e dalam penelitian ini ditemukan sebesar 5%).

Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat presentasi sebesar 5% sehingga dengan menggunakan rumus, didapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{100}{1 + 100 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 0,25}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 100 populasi yang ada didalam penelitian ini adalah 80 responden. Jumlah ini adalah jumlah responden dari karyawan yang nantinya akan ditentukan oleh PD. Pasar Surya Suarabaya.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Teknik sampel yang digunakan dalam teknik *sampling* adalah *probability sampling*. Menurut Sugiono (2017:120), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang

sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny (Sugiono, 2017:120).

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi dari obyek penelitian ini dilakukan didalam perusahaan PD. Pasar Surya Surabaya. JL. Manyar Kertoarjo V No.2, Mojo, Kec. Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur 60285
- b. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2020 sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Teknik pengambilan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui *field reseacrh* ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan penejelasn sebagai berikut:

- a. DataPrimer

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data primer untuk dapat diteliti. Penulis

mengambil pengertian data primer menurut Sugiono (2017:193), menurutnya “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Berdasarkan pendapatan yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:193), “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada”. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah:

a. Library Research (Studi Lapangan)

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan cara membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

b. Field Research (Studi Lapangan)

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan pengumpulan data antara lain:

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203), “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Pada tahap ini peneliti belum membawa masalah yang akan diteliti sehingga peneliti melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh, melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar dan dirasakan. Semua data direkam akibatnya hasil observasi disimpulkan dalam keadaan yang belum tertara hasil observasi disimpulkan dalam keadaan yang belum tertara (kesimpulan pertama).

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan

pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:199).

3) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:326), “Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dalam sebuah dokumentasi data ini bisa berbentuk tulisan, gambar atau sekumpulan lampiran yang memiliki isi tentang objek yang akan diteliti. Dokumentasi merupakan suatu informasi mengenai sejarah organisasi, struktur organisasi dan aktivitas lain. Dokumen digunakan untuk keperluan penelitian, karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.

3.3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:148), “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabarkan secara teknis variabel-variabel yang diamati”.

Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuisisioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan. Desain kuisisioner dibangun untuk memudahkan peneliti menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuisisioner. Instrumen yang baik harus memenuhi dua kriteria yaitu valid dan reliabel. Dalam

kuisisioner tersebut dapat menggunakan skala likert pada lima alternatif jawaban mulai dari skor (5-1). Adapun masing-masing variabel terpilih tersebut beserta indikator empiris, untuk lebih jelasnya desain kuisisionernya sebagai berikut :

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian
1	Komunikasi (X1)	Keterampilan	Pimpinan yang mempunyai keterampilan saat mengungkapkan suatu pendapat, dapat meningkatkan semangat kerja bawahannya.
		Sikap	Sikap baik yang ditunjukkan karyawan PD. Pasar Surya dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan.
		Pengetahuan	Pengetahuan yang dimiliki karyawan PD. Pasar Surya dapat membantu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien
		Media Saluran	Media saluran yang ada di PD. Pasar Surya memudahkan karyawan dalam berkomunikasi
2	Kepribadian (X2)	Karakter	Karyawan PD. Pasar Surya konsisten dalam memegang pendapat dalam suatu pekerjaan
		Temperamen	Gaya perilaku pemimpin PD. Pasar Surya dan cara khasnya dalam memberi tanggapan.
		Berperilaku Disiplin	Karyawan PD. Pasar Surya mempunyai sikap disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

3	Loyalitas Karyawan (X3)	Ketaatan	Karyawan PD. Pasar Surya mentaati peraturan dan perintah yang diberikan oleh pimpinan.
		Tanggung Jawab	Karyawan PD. Pasar Surya memahami dan mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan.
		Keadilan	Karyawan PD. Pasar Surya diberikan pimpinan pemikiran dan tenagadengan ikhlas kepada perusahaan.
		Kejujuran	Karyawan PD. Pasar Surya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan.
4	Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	Karyawan PD. Pasar Surya telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan teliti seperti yang diharapkan perusahaan.
		Kuantitas Kerja	Karyawan PD. Pasar Surya mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.
		Kerjasama	KaryawanPD. Pasar Surya mampu bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikannya tugasnya
		Ketertanggung jawab	Kesadaran karyawan PD. Pasar Surya untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
		Inisiatif	Karyawan PD. Pasar Surya bisa melakukan kegiatan tanpa diperintah terlebih dahulu.

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Sujarweni, 2015:157-158). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment (Sujarweni, 2015:108), dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\Sigma X Y) - (\Sigma x \Sigma Y)}{\sqrt{[n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

ΣX = Jumlah pengamatan variabel X

ΣY = Jumlah pengamatan variabel Y

ΣXY = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

(ΣX^2) = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$(\Sigma X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

(ΣY^2) = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\Sigma Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab ini yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015:110).

Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat di percaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Rumus :

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

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

Σ = Total varians butir

= Total varians

Reliabilitas ada dua jenis , yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal, penjelasannya sebagai berikut :

c. Reliabilitas Eksternal

Instrumen tersebut uji cobakan kepada sekelompok responden saja (responden mengerjakan dua kali)

d. Reliabilitas Internal

Diperoleh dengan cara pengolahan hasil pengetasan yang berbeda, baik dari instrumen yang berbeda maupun yang sama dengan satu kali pengetasan.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:125), “Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara satu dengan yang lain”. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistic regresi linier berganda. Persamaan regresi liniern berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kepribadian

X_3 = Loyalitas Karyawan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = error (variabel lain tidak dijelaskan)

Agar dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang ditetapkan, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji F maupun uji T.

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji Hipotesis 1 (Uji F/Simultan)

Pengujian Hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan perhitungan sebagai berikut :

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Menurut Ghazali (2014:55), uji F digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda". Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable bebas secara simultan terhadap variable terikat. Untuk menghitung uji F dengan menggunakan rumus sbb :

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

Dimana :

R^2 : koefisien determinan

k : jumlah variable bebas

n : jumlah sampel

Menentukan hipotesis uji F

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (secara simultan tidak berpengaruh pada variable bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (secara simultan berpengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel bebas (Y)

Dengan taraf nyata yang bias digunakan 5% (0,05), sedangkan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas (db), $V_1 = m-1; V_2 = n-m$

m = jumlah variabel

n = jumlah sampel

Kriteria Pengujian :

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel(n-k-1)}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut secara simultan (hipotesis pertama

diterima). Sebaiknya bila $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$ dengan judul tingkat kesalahan 5% maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut secara simultan (hipotesis pertama ditolak).

3.7.2.2 Uji Hipotesis 2 (Uji t/Parsial)

Menurut Ghozali (2015:65), uji t digunakan melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas parsial terhadap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menghitung uji t dengan rumus.

$$F_{hitung} = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

SE = *standart error koefien*

Menentukan hipotesis uji t :

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel bebas ada pengaruh parsial terhadap variabel terikat.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik.

1. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < +t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < +t_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Nilai t_{tabel} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{hitung} jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1), Kepribadian (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dari ranking koefisien yang distandarkan (β) *Standardized of Coefficient* Δ Beta dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien β terbesar adalah variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pengelolaan pasar dimulai sejak jaman pemerintahan kolonial Belanda tahun 1872. Semenjak kemerdekaan Indonesia, pengelolaan pasar di nasionalisasi menjadi Dinas Pasar dibawah Pemerintah Kota Surabaya.

Untuk mendorong profesionalisme, tahun 1982 Dinas Pasar berubah menjadi Perusahaan Daerah Pasar. Perubahan nama terakhir tahun 1999 menjadi Perusahaan Daerah Pasar Surya.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan pengelolaan pasar terbaik di indonesia

b. Misi

Sebagai perusahaan yang sehat, terpercaya, dan kompetitif untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi masyarakat, pemegang saham, karyawan, dan stakeholder lainnya

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Ogranisasi

Sumber : peneliti (2020)

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan PD Surya Surabaya. Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah sebesar 80 orang. Berdasarkan data dari 80 responden yang menjadi karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berdasarkan jawaban responden hasil kuesioner yang telah dilakukan maka akan dijabarkan hasil persentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada PD. Pasar Surya Surabaya, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	57	71,25 %
Perempuan	23	28,75 %
Jumlah	80	100 %

Sumber:Peneliti(2020)

Berdasarkan pada tabel 4.1 terlihat persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 71,25% atau berjumlah 57 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 28,75 % atau berjumlah 23 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di PD Surya Surabaya adalah laki laki. Karena pada PD Surya Surabaya cara bekerjanya cenderung bekerja secara langsung turun ke lapangan. Oleh karena itu pegawai laki-laki lebih banyak dipilih, karena laki-laki memiliki daya tahan tubuh yang lebih kuat dibandingkan perempuan jika harus bekerja secara langsung di luar.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden pada PD Surya Surabaya, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30	25	31,25 %
31-40	44	55 %
41-50	11	13,75 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 25 orang (31,25%), usia 31-40 tahun sebanyak 44 orang (55%), usia 41-50 sebanyak 11 orang (13,75%). Dari uraian di atas dapat disimpulkan responden terbanyak berdasarkan usia pada PD. Pasar Surya Surabaya adalah usia 31-40 tahun sebanyak 44 responden (44%). Hal ini dikarenakan pada usia tersebut merupakan usia yang produktif.

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada PD Surya Surabaya, terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	18	22,5 %
Diploma	27	33,75 %
S1	35	43,75 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP/SMA sebanyak 18 orang (22,5%), Diploma sebanyak 27 (33,75%), dan S1 sebanyak 35 orang (43,75%). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir pada PD. Surya Surabaya adalah tingkat S1 sebanyak 35 responden (43,75%). Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada PD. Pasar Surya Surabaya minimal berpendidikan S1. PD. Pasar Surya Surabaya adalah perusahaan penyedia

jasa bagi pelaku usaha dimana kebanyakan karyawan berposisi sebagai staff kantor sehingga tingkat pendidikan yang diperlukan minimal S1.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat tentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh tentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:80) :

Dengan hasil interval kelas 0,8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

Tabel 4.4

Skala Mean

$1,00 \leq 1,80$	Sangat Tidak Baik
$1,80 \leq 2,60$	Tidak Baik
$2,60 \leq 3,40$	Kurang Baik
$3,40 \leq 4,20$	Baik
$4,20 \leq 5,00$	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2012:80)

Skala mean di atas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada dalam kuesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Komunikasi (X1), Kepribadian (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Komunikasi (X₁)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Komunikasi (X1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut ini :

Tabel 4.5

Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi(X₁)

Item Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Pimpinan yang mempunyai keterampilan saat mengungkapkan suatu pendapat, dapat meningkatkan semangat kerja bawahannya.	0	0	6	33	41	355	4,43

Presentase (%)	0	0	7,5	41,25	51,25		
2. Sikap baik yang ditunjukkan karyawan PD. Pasar Surya dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan.	0	0	2	39	39	357	4,46
Presentase (%)	0	0	2,5	48,75	48,75		
3. Pengetahuan yang dimiliki karyawan PD. Pasar Surya dapat membantu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien	0	0	1	47	32	351	4,38
Presentase (%)	0	0	1,25	58,75	40		
4. Media saluran yang ada di PD. Pasar Surya memudahkan karyawan dalam berkomunikasi	0	0	2	38	40	358	4,47
Presentase (%)	0	0	2,5	47,5	50		
Mean							4,43

Sumber: Peneliti (2020)

Hasil responden tersebut untuk pernyataan 1. “Pimpinan yang mempunyai keterampilan saat mengungkapkan suatu pendapat, dapat meningkatkan semangat kerja bawahannya.” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase

51,25%. Untuk pernyataan 2. “Sikap baik yang ditunjukkan karyawan PD. Pasar Surya dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan.” sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju dengan presentase 48,75%. Untuk pernyataan 3. “Pengetahuan yang dimiliki karyawan PD. Pasar Surya dapat membantu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 58,75%. Untuk pernyataan 4. “Media saluran yang ada di PD. Pasar Surya memudahkan karyawan dalam berkomunikasi” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 50%.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Komunikasi (X_1) sebesar 4,43. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang Komunikasi pada PD. Surya Surabaya adalah dalam tingkatan sangat baik.

Pada PD. Surya Surabaya, komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan atau pun karyawan dan atasan tergolong sangat baik. Hal ini mendorong karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Baik karena pemahaman dari pekerjaan ataupun dari kemampuan berbicara pemimpin yang memberi semangat kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini tidak terlepas juga dari media saluran yang ada di PD. Pasar Surya yang memudahkan karyawan dalam berkomunikasi antar sesama karyawan atau pun karyawan dan atasan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya salah komunikasi antar sesama karyawan atau pun karyawan dan atasan.

4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kepribadian (X_2)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kepribadian (X_2) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut ini :

Tabel 4.6

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepribadian (X_2)

Item Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Karyawan PD. Pasar Surya konsisten dalam memegang pendapat dalam suatu pekerjaan	0	0	4	39	37	353	4,41
Presentase (%)	0	0	5	48,75	46,25		
2. Gaya perilaku pemimpin PD. Pasar Surya dan cara khasnya dalam memberi tanggapan.	0	0	8	31	41	353	4,41
Presentase (%)	0	0	10	38,75	51,25		
3. Karyawan PD. Pasar Surya	0	0	1	35	44	363	4,54

mempunyai sikap disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik.							
Presentase (%)	0	0	1,25	43,75	55		
Mean							4,45

Sumber: Peneliti (2020)

Hasil responden tersebut untuk pernyataan 1. “Karyawan PD. Pasar Surya konsisten dalam memegang pendapat dalam suatu pekerjaan.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 48,75%. Untuk pernyataan 2. “Gaya perilaku pemimpin PD. Pasar Surya dan cara khasnya dalam memberi tanggapan.” sebagian besar menyatakan sangatsetuju dengan presentase 51,25%. Untuk pernyataan 3. “Karyawan PD. Pasar Surya mempunyai sikap disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik.” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 55%.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kepribadian (X_2) sebesar 4,45. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang Kepribadian pada PD. Surya Surabaya adalah dalam tingkatan sangat baik.

Pada PD. Surya Surabaya, kepribadian karyawan pada PD. Surya Surabaya adalah dalam tingkatan sangat baik. Setiap karyawan konsisten dalam memegang pendapat dalam suatu pekerjaan. Karyawan PD. Pasar Surya juga mempunyai sikap disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Hal ini

membuktikan bahwa karyawan PD. Pasar Surya mempunyai efektifitas yang tinggi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan secara tepat waktu.

4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Loyalitas(X_3)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Loyalitas (X_3) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut ini :

Tabel 4.7

Jawaban Responden Terhadap Variabel Loyalitas (X_3)

Item Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1.Karyawan PD. Pasar Surya mentaati peraturan dan perintah yang diberikan oleh pimpinan.	0	0	0	46	34	364	4,42
Presentase (%)	0	0	2	57,5	42,5		
2.Karyawan PD. Pasar Surya memahami dan mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan.	0	0	3	36	41	358	4,47

Presentase (%)	0	0	3,75	45	51,25		
3.Karyawan PD. Pasar Surya diberikan pimpinan pemikiran dan tenaga dengan ikhlas kepada perusahaan.	0	0	0	39	41	361	4,51
Presentase (%)	0	0	0	48,75	51,25		
4. Karyawan PD. Pasar Surya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan.	0	0	3	43	34	351	4,39
Presentase (%)	0	0	3,75	53,75	42,5		
Mean							4,44

Sumber: Peneliti (2020)

Hasil responden tersebut untuk pernyataan 1. “Karyawan PD. Pasar Surya mentaati peraturan dan perintah yang diberikan oleh pimpinan.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 57,5%. Untuk pernyataan 2. “Karyawan PD. Pasar Surya memahami dan mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan.” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 51,25%. Untuk pernyataan 3. “Karyawan PD. Pasar Surya diberikan pimpinan pemikiran dan tenaga dengan ikhlas kepada perusahaan.” sebagian besar menyatakan sangatsetuju dengan presentase 51,25%. Untuk pernyataan 4. “Karyawan PD.

Pasar Surya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 53,75%.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Loyalitas (X_3) sebesar 4,44. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang Loyalitas pada PD Surya Surabaya adalah dalam tingkatan sangat baik.

Loyalitas karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya berada pada tingkatan yang sangat baik, artinya karyawan PD. Pasar Surya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PD. Pasar Surya memahami dan mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Disisi lain setiap karyawan PD. Pasar Surya juga diberikan arahan oleh pimpinan untuk selalu mempunyai pemikiran untuk selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dan juga tenaga dengan ikhlas kepada perusahaan.

4.2.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut ini:

Tabel 4.8

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1.Karyawan PD. Pasar Surya telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan teliti seperti yang diharapkan perusahaan.	0	0	7	35	38	351	4,39
Presentase (%)	0	0	8,75	43,75	47,5		
2.Karyawan PD. Pasar Surya mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.	0	0	1	35	44	363	4,54
Presentase (%)	0	0	1,25	43,75	55		
3.KaryawanPD. Pasar Surya mampu bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikannya tugasnya.	0	0	2	40	38	356	4,45
Presentase (%)	0	0	2,5	50	47,5		

4. Kesadaran karyawan PD. Pasar Surya untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.	0	0	2	46	34	360	4,43
Presentase (%)	0	0	2,5	57,5	42,5		
5. Karyawan PD. Pasar Surya bisa melakukan kegiatan tanpa diperintah terlebih dahulu.	0	0	3	40	37	354	4,43
Presentase (%)	0	0	3,75	50	46,25		
Mean							4,44

Sumber: Peneliti (2020)

Hasil responden tersebut untuk pernyataan 1. “Karyawan PD. Pasar Surya telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan teliti seperti yang diharapkan perusahaan.” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 47.5%. Untuk pernyataan 2. “Karyawan PD. Pasar Surya mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 55%. Untuk pernyataan 3. “Karyawan PD. Pasar Surya mampu bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikannya tugasnya.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 50%. Untuk pernyataan 4. “Kesadaran karyawan PD. Pasar Surya untuk

mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 57,5%. Untuk pernyataan 5. “Karyawan PD. Pasar Surya bisa melakukan kegiatan tanpa diperintah terlebih dahulu.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 50%.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,44. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya adalah dalam tingkatan sangat baik.

Kinerja karyawan PD. Pasar Surya Surabaya, berada pada tingkatan yang sangat baik, artinya karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang di berikan oleh perusahaan, baik tugas individu maupun tugas tim.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dan sebaliknya, instrumen yang tidak valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk mengetahui indeks validitas kuisioner digunakan rumus *product moment correlation* dengan tingkat kepercayaan 5%. Suatu kuisioner dikatakan valid jika nilai signifikan $\leq 0,05$ dan jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka variabel tersebut tidak valid.

Untuk jumlah sampel sebanyak 80 maka $df = n-2$ atau $80-2 = 78$ dan didapatkan nilai kritis r_{tabel} sebesar 0,2199. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Validitas

Variabel/ Indikator	Hasil Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel})	Keterangan
Komunikasi (X1)			
X1.1	0,795	0,2199	Valid
X1.2	0,737	0,2199	Valid
X1.3	0,552	0,2199	Valid
X1.4	0,768	0,2199	Valid
Kepribadian (X2)			
X2.1	0,743	0,2199	Valid
X2.2	0,778	0,2199	Valid
X2.3	0,767	0,2199	Valid

Loyalitas (X3)			
X3.1	0,689	0,2199	Valid
X3.2	0,715	0,2199	Valid
X3.3	0,688	0,2199	Valid
X3.4	0,661	0,2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,740	0,2199	Valid
Y.2	0,754	0,2199	Valid
Y.3	0,756	0,2199	Valid
Y.4	0,478	0,2199	Valid
Y.5	0,528	0,2199	Valid

Sumber : Peneliti (2020)

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi di atas $r_{tabel}0,2199$. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid atau mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengambilan keputusan berdasarkan koefisien nilai Alpha jika lebih besar dari $\alpha > 0,6$ maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel. (Ghozali, 2013:47-48). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
(X ₁)	0,684	Reliabel
(X ₂)	0,633	Reliabel
(X ₃)	0,627	Reliabel
(Y)	0,664	Reliabel

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X₁), Kepribadian (X₂), Loyalitas (X₃), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach'sAlpha* yang lebih besar

dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.11

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.343	2.131		1.569	.121
Komunikasi (X ₁)	.602	.106	.532	5.680	.000
Kepribadian (X ₂)	.320	.112	.238	2.857	.006

Loyalitas (X_3)	.220	.107	.177	2.053	.043
---------------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

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

$$Y = 3,343 + 0,602X_1 + 0,320X_2 + 0,220X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 3,343 memberi arti apabila variabel bebas Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2), Loyalitas (X_3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,343.
- b. Koefisien regresi (b_1) untuk Komunikasi (X_1) memiliki nilai sebesar 0,602. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel Komunikasi (X_1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,602 satuan.
- c. Koefisien regresi (b_2) untuk Kepribadian (X_2) memiliki nilai sebesar 0,320 Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Kepribadian (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam

presentase Kepribadian (X_2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,320satuan.

- d. Koefesien regresi (b_3) untukLoyalitas (X_3) memiliki nilai sebesar 0,220. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Loyalitas (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel Loyalitas (X_3) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,220satuan.

4.5 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi dilihat dari Adjusted R Square, pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Namun apabila semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik bagi model regresi. Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.546	1.23098

Sumber : Peneliti (2020)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi (R) antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.13

Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:231)

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan terikat mempunyai tingkat hubungan dengan kategori sangat kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,564 atau sebesar 56,4%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar

56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linear berganda dan memperoleh koefesien untuk masing-masing variabel penelitian, maka besarnya koefesien regresi tersebut diuji secara statistik yaitu melalui Uji F dan Uji T. Dalam Uji F akan diketahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dan Uji Takan diketahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial).

4.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah varibel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2), Loyalitas (X_3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PD. Pasar Surya Surabaya.

H_1 : Variabel Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2), Loyalitas (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PD. Pasar Surya Surabaya.

Adapun kriteria pengujian Uji F yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = $n-k-1 = 80-3-1 = 76$ diperoleh angka 2,72. Adapun hasil dari analisis uji F dengan bantuan program *IBM SPSS statistics 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	148.787	3	49.596	32.730	.000 ^b
Residual	115.163	76	1.515		
Total	263.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepribadian, Komunikasi

Sumber : Peneliti (2020)

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F_{hitung} yang menunjukkan nilai 32,730 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,72. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari output Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti Variabel Komunikasi, Kepribadian, dan Loyalitas, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.

4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Variabel Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2) dan Loyalitas (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2) dan Loyalitas (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PD. Pasar Surya Surabaya.

H_1 : Variabel Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2) dan Loyalitas (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PD. Pasar Surya Surabaya.

Adapun kriteria pengujian uji T adalah sebagai berikut :

Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Nilai T_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = $n-k-1=80-3-1 = 76$ di peroleh angka 1,99167. Adapun hasil dari analisis uji T dengan bantuan program *IBM SPSS statistics 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.343	2.131		1.569	.121
Komunikasi (X1)	.602	.106	.532	5.680	.000
Kepribadian (X2)	.320	.112	.238	2.857	.006
Loyalitas (X3)	.220	.107	.177	2.053	.043

Sumber : Peneliti (2020)

Untuk variabel Komunikasi dapat disimpulkan mengenai uji T (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan T_{hitung} yang menunjukkan nilai 5,680. lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,99167 dengan menggunakan nilai Signifikansi

(Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Hal ini berarti variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk variabel Kepribadian dapat disimpulkan mengenai uji T (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan T_{hitung} yang menunjukkan nilai 2,857. lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,99167 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,006 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Hal ini berarti variabel Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk variabel Loyalitas dapat disimpulkan mengenai uji T (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan T_{hitung} yang menunjukkan nilai 2,053. lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,99167 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,043 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Hal ini berarti variabel Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil analisa variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya.

4.6.3 Uji Dominan

Dari hasil regresi linear berganda diperoleh pembuktian variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Adapun pembuktian dominan dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* (koefisien beta yang distandarkan) pada tabel 4.16.

Tabel 4.16

Uji Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.343	2.131		1.569	.121
Komunikasi (X1)	.602	.106	.532	5.680	.000
Kepribadian (X2)	.320	.112	.238	2.857	.006
Loyalitas (X3)	.220	.107	.177	2.053	.043

Sumber : Peneliti (2020)

Dari tabel di atas menunjukkan variabel Komunikasi memiliki koefisien beta sebesar 0,532. Variabel Kepribadian memiliki koefisien beta sebesar 0,238 dan variable Loyalitas memiliki koefisien beta sebesar 0,177. Ini menunjukkan bahwa variable Komunikasi memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel

bebas lainnya yang berarti bahwa variabel Komunikasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2) dan Loyalitas(X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai Fhitung yang menunjukkan nilai 32,730 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti variabel Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya.

Keberhasilan suatu usahabergantung pada kinerja karyawan perusahaan tersebut, suatu perusahaan yang mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan juga tidak akan tercapai dengan maksimal, sebab hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah faktor komunikasi, kepribadian dan loyalitas. Apabila pekerja memiliki komunikasi dalam bentuk tekad dan kesetiaan terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memiliki kepribadian yang memadai serta memperbaiki loyalitas akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga jika variabel Komunikasi,

Kepribadian dan Loyalitas dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,564 atau sebesar 56%. Artinya bahwa variabel Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2), dan Loyalitas (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.7.2 Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai T_{hitung} positif sebesar 5,680 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,99167 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yaitu bahwa variabel Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PD. Pasar Surya Surabaya.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Komunikasi adalah indikator Media Saluran pada pernyataan “Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya tidak menyalahkan wewenang yang di berikan oleh pimpinan dan selalu jujur atas pekerjaannya.” dengan *mean* skor 4,51. Sedangkan indikator yang

mempunyai skor terendah adalah indikator *Pengetahuan*, pada pernyataan” Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya berusaha memberikan pemikirannya dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan” dengan *mean* skor 4,38.

Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun non formal. Jaringan komunikasi PD. Pasar Surya Surabaya yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja dengan melalui sarana yang kondusif. Hal ini sesuai dengan pernyataan Susila dan Suhartono (2016:2) bahwa komunikasi adalah sistem pertukaran informasi antar pegawai, baik melalui perantara media komunikasi maupun dilakukan secara langsung. Hal ini yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hal ini dapat dibuktikan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Pada PD. Surya Surabaya, komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan atau pun karyawan dan atasan tergolong sangat baik. Hal ini mendorong karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Baik karena pemahaman dari pekerjaan ataupun dari kemampuan berbicara pemimpin yang memberi semangat kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini tidak terlepas juga dari media saluran yang ada di PD. Pasar Surya yang memudahkan karyawan dalam berkomunikasi antar sesama karyawan atau pun karyawan dan atasan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya salah komunikasi antar sesama karyawan atau pun karyawan dan atasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novita Citra Nur Aini (2017), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap PT. SUPRANUSA INDOGITA Tbk SIDOARJO” yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.7.3 Pengaruh Kepribadian (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,857 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,99167 dengan tingkat signifikansi $0,006 > 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yaitu bahwa variabel Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Surya Surabaya.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Kepribadian adalah indikator Berperilaku disiplin pada pernyataan “Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya selalu melakukan perilaku disiplin, karena perilaku disiplin lebih efektif dari pada perilaku yang ceroboh” dengan *mean* skor 4,54. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Karakter dan Tempramendengan *mean* skor 4,41.

Kepribadian adalah suatu sistem semua tingkah laku seseorang yang unik, terintegrasi, dan terorganisasi. Sistem tingkah laku yang mencakup sambutan-sambutan yang kompleks, misalnya cara seseorang memandang dunia sekitarnya, cara memecah masalah, bagaimana merasakan keadaan orang lain, dan bagaimana kemauannya mengenai kehidupan (Hamalik 2015:49). Dalam hal ini, perlunya perilaku disiplin karyawan berupa dapat meningkatkan kinerja PD. Pasar Surya Surabaya.

Dalam hal ini kepribadian juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Pasar Surya Surabaya. Kepribadian merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan terhadap kinerja. Pada PD. Surya Surabaya, setiap karyawan konsisten dalam memegang pendapat dalam suatu pekerjaan. Karyawan PD. Pasar Surya juga mempunyai sikap disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PD. Pasar Surya mempunyai efektifitas yang tinggi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan secara tepat waktu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tri Yulianto (2013), “Pengaruh Kepribadian, Komunikasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMART Tbk” yang menunjukkan bahwa variabel Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Kepribadian (X_2) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.7.4 Pengaruh Loyalitas (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai *T*hitung positif sebesar 2,053 lebih besar dari nilai *T*tabel sebesar 1,99167 dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yaitu bahwa variabel Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Surya Surabaya.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Loyalitas adalah indikator Keadilan, pada pernyataan “Karyawan PD. Pasar Surya diberikan pimpinan pemikiran dan tenaga dengan ikhlas kepada perusahaan.” dengan *mean* skor 4,51. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Kejujuran, pada pernyataan “Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan.” dengan *mean* skor 4,39.

Menurut Bambang (2016:6), Loyalitas karyawan adalah seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

Dalam hal ini loyalitas karyawan memiliki hubungan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan, dan yang paling penting mencintai pekerjaan yang digeluti. Loyalitas

karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya berada pada tingkatan yang sangat baik, artinya karyawan PD. Pasar Surya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PD. Pasar Surya memahami dan mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Disisi lain setiap karyawan PD. Pasar Surya juga diberikan arahan oleh pimpinan agar selalu mempunyai pemikiran untuk selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dan juga tenaga dengan ikhlas kepada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan M. Chaerul Rizky (2018), “Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik Dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan” yang menunjukkan bahwa variabel Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Loyalitas (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.7.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, dari ketiga variabel yang terdiri dari Komunikasi (X_1), Kepribadian (X_2), dan Loyalitas (X_3), yang memiliki nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu variabel Komunikasi (X_1) dengan nilai sebesar 0,532 atau 53,2%. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima

yaitu bahwa variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PD. Surya Surabaya.

Perusahaan tidak mampu untuk bertahan dan berkembang apabila tidak memiliki karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik antara karyawan satu dengan yang lain, tidak memiliki kepribadian yang baik dari setiap karyawan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

BAB V

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya, maka dapat disimpulkan:

- a. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,730 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,72 dengan taraf Signifikansi (Sig.) dari output Anova diperoleh nilai sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya.
- b. Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Komunikasi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 5,680 lebih besar dari T_{hitung} yaitu 1,66488 dengan taraf Signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Kepribadian diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,857 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 1,66488 dengan taraf Signifikansi (Sig.) sebesar 0,006 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel

Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PD. Pasar Surya Surabaya.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Loyalitas diperoleh T_{hitung} sebesar 2,053 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 1,66488 dengan taraf Signifikansi (Sig.) sebesar 0,043 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya.

- c. Diantara ketiga variabel yaitu Komunikasi, Kepribadian dan Loyalitas, yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya adalah variabel Komunikasi dengan koefisien beta sebesar 0,532 atau 53,2%.

6.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan terhadap hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk PD. Pasar Surya Surabaya
 - a) Pada penelitian ini, variabel Loyalitas memiliki nilai yang paling rendah pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Surya Surabaya. Hal ini disebabkan oleh salah satu indikator yang mempunyai nilai terendah, yaitu indikator kejujuran. Untuk itu disarankan kepada pimpinan PD. Pasar Surya Surabaya untuk lebih meningkatkan sifat kejujuran dari setiap karyawan. Ada banyak cara untuk meningkatkan sifat kejujuran dari setiap

karyawan. Salah satunya, yaitu dengan memberikan apresiasi atau penghargaan. Apabila karyawan jujur tersebut diberikan hadiah, maka ia akan merasa senang dan mengingat bahwa perusahaan tersebut sangat menjunjung tinggi kejujuran seseorang. Dengan begitu karyawan tersebut akan merasa betah dan akan selalu mengutamakan kejujuran di dalam setiap kegiatannya. Hal ini lah yang perlahan akan membentuk sifat loyalitas dari setiap karyawan itu sendiri.

b) Didalam penelitian ini variabel Komunikasi adalah variabel yang dominan dengan nilai $r^2 = 0.532$, sementara variabel Kepribadian dan Loyalitas mendapat presentase dibawahnya. Dengan demikian penulis berharap kepada pimpinan PD. Pasar Surya Surabaya agar lebih memperhatikan aspek kepribadian setiap karyawan dan meningkatkan rasa loyalitas dari setiap karyawan kepada perusahaan PD. Pasar Surya Surabaya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan pada PD. Pasar Surya Surabaya agar dapat mewujudkan visi dan misi dari perusahaan yaitu menjadi perusahaan pengolahan pasar terbaik di indonesia.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA Rosdakarya.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurzaman, 2014. *Manajemen Perusahaan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sedarmayanti.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Psikologi Manajemen*. Penerbit Trigenda Karya. Bandung.
- Hasibuan, Melayu S.P..2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Nurzaman, 2014. *Manajemen Perusahaan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Novita, Citra. 2016. Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supranusa Indogita. Tbk. Sidoarjo. *Skripsi* Universitas Bhayangkara, Surabaya
- Busro, Muhammad.2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2015.*Budaya Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

- Nurzaman, 2014. *Manajemen Perusahaan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Tri, Yulianto. 2013. Pengaruh Kepribadian, Komunikasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Tbk. Surabaya. *Skripsi*, Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Kartono, Kartini. 2016. *Teori Kepribadian*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Freud, S. 2015. *New Introductory Lectures on Psycho-Analysis*. New Edition. The Hogarth Press the Institute of psycho-Analysis. London.
- Hamalik, Oemar. 2015. *Psikologi Manajemen*. Penerbit Trigenda Karya. Bandung.
- Koswara.2016. *Teori-Teori Kepribadian*. PT.Eresco.Bandung.
- M. Chaerul, Rizky. 2018. Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivvasi Intstrinsik dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Skripsi*, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Apriliani, Rasmini. 2017, Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi Pengaruh Independensi dan Akuntabilitas Pada Kualitas Audit. *Jurnal*, Universitas Udayana.
- Valentino, Michael., dan Haryadi, Bambang. 2016. Loyalitas Karyawan pada CV. Trijaya Manunggal, *Jurnal*. Digital Library
- Runtu, Julius. 2014, Indikator loyalitas karyawan. Badan diskusi V MSDM II.
<http://juliusruntu.blogspot.com>

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Jakarta: Pustaka Baru Pers.

x3

x3				total x3
x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	5	5	4	18
5	5	5	4	19
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
4	5	4	5	18
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	4	4	5	18
4	5	4	4	17

4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
5	4	5	5	19
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
5	4	4	3	16
4	5	5	4	18
4	4	4	5	17
4	5	4	5	18
5	4	5	5	19
4	5	5	4	18
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
4	3	4	3	14
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
4	4	5	5	18
5	4	5	5	19

5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	5	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
4	4	5	5	18
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	5	5	3	17
5	5	5	5	20
5	4	4	5	18
4	4	4	5	17
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
5	4	4	4	17
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	4

validitas

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	total
x3.1	Pearson Correlation	1	.260*	.333**	.354**	.689**
	Sig. (2-tailed)		.020	.003	.001	.000
	N	80	80	80	80	80
x3.2	Pearson Correlation	.260*	1	.418**	.246*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.028	.000
	N	80	80	80	80	80
x3.3	Pearson Correlation	.333**	.418**	1	.184	.688**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.102	.000
	N	80	80	80	80	80
x3.4	Pearson Correlation	.354**	.246*	.184	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.001	.028	.102		.000
	N	80	80	80	80	80
total	Pearson Correlation	.689**	.715**	.688**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

X1

x1				
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	total x1
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	5	4	4	18
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
5	5	4	5	19
4	5	4	4	17

3	4	4	4	15
5	4	5	5	19
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
5	5	5	4	19
4	5	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
3	5	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
4	5	5	4	18
3	4	5	5	17
5	4	4	5	18
5	4	5	4	18
4	5	5	3	17

5	5	4	5	19
4	5	4	4	17
4	5	4	5	18
4	4	5	4	17
5	4	5	3	17
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
3	4	5	4	16
5	3	4	5	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	3	4	15
5	4	4	4	17
4	4	5	5	18
5	5	4	5	19

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	4

Correlations

		x.1	x1.2	x1.3	x1.4	total
x.1	Pearson Correlation	1	.429**	.211	.558**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.060	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
x1.2	Pearson Correlation	.429**	1	.253*	.436**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
x1.3	Pearson Correlation	.211	.253*	1	.191	.552**
	Sig. (2-tailed)	.060	.024		.090	.000
	N	80	80	80	80	80
x1.4	Pearson Correlation	.558**	.436**	.191	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.090		.000
	N	80	80	80	80	80
total	Pearson Correlation	.795**	.737**	.552**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

X2

x2			total X2
x2.1	x2.2	x2.3	
3	4	4	11
5	5	5	15
4	5	5	14
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	3	4	11
5	4	5	14
5	5	5	15
5	3	4	12
4	5	4	13
5	5	5	15
5	4	4	13
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	3	11
4	3	4	11
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	5	14
4	3	4	11
5	5	5	15

5	5	4	14
4	5	4	13
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	3	4	11
4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	5	13
4	5	4	13
5	4	5	14
4	5	4	13
4	5	5	14
5	3	4	12
5	5	5	15
3	4	4	11
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	4	13
5	5	5	15
4	5	4	13
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	4	13
5	5	5	15

4	3	4	11
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
3	4	4	11
5	4	5	14
4	3	5	12
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	4	14
5	4	5	14
4	5	4	13
5	4	5	14
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	5	13
4	5	5	14
4	5	5	14
3	4	5	12
5	5	4	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	3

Correlations

		x.2.1	x2.2	x2.3	total
x.2.1	Pearson Correlation	1	.302**	.419**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000
	N	80	80	80	80
x2.2	Pearson Correlation	.302**	1	.405**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000
	N	80	80	80	80
x2.3	Pearson Correlation	.419**	.405**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
total	Pearson Correlation	.743**	.778**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

Y

y					
y1	y2	y3	y4	y5	total y
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
3	4	4	4	4	19
5	5	5	4	5	24
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	24
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
3	4	4	5	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	5	24

4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	5	24
5	4	4	5	5	23
4	5	5	4	4	22
5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	5	20
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	5	23
3	4	5	5	5	22
5	4	5	4	4	22
5	5	4	5	5	24

4	4	3	5	3	19
5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	5	22
5	5	3	5	4	22
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	24
5	5	4	4	4	22
4	5	5	5	5	24
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	5	22
3	5	4	5	4	21
5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	3	21
4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	4	22

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	5

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	total
y1	Pearson Correlation	1	.534**	.573**	.111	.097	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.326	.391	.000
	N	80	80	80	80	80	80
y2	Pearson Correlation	.534**	1	.510**	.277*	.158	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.163	.000
	N	80	80	80	80	80	80
y3	Pearson Correlation	.573**	.510**	1	.079	.272*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.487	.015	.000
	N	80	80	80	80	80	80
y4	Pearson Correlation	.111	.277*	.079	1	.204	.478**
	Sig. (2-tailed)	.326	.013	.487		.070	.000
	N	80	80	80	80	80	80
y5	Pearson Correlation	.097	.158	.272*	.204	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.391	.163	.015	.070		.000
	N	80	80	80	80	80	80
total	Pearson Correlation	.740**	.754**	.756**	.478**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

total x1	total X2	total x3	
			total y
20	11	20	25
19	15	18	23
16	14	16	23
16	12	15	20
18	14	18	24
20	15	19	19
19	15	17	24
17	12	16	22
20	15	19	25
16	11	16	20
19	14	17	24
20	15	19	24
15	12	16	19
16	13	17	21
19	15	18	23
18	13	17	20
17	13	18	23
16	12	16	20
20	11	19	19
15	11	20	21
16	13	18	20
20	15	19	25
16	12	16	19
17	12	20	21
20	14	19	25
17	11	18	21
19	15	17	24
17	14	16	20
15	13	17	19
19	13	19	25
19	15	18	24
16	12	16	20
15	15	16	23
19	15	18	23
16	11	17	20
16	12	18	21
20	14	19	24
16	13	18	20
20	15	19	25

17	12	16	22
19	13	18	24
16	13	17	21
20	14	19	24
16	13	16	21
18	14	19	24
19	12	19	23
18	15	16	22
20	11	19	24
19	15	14	23
16	12	16	21
16	13	15	20
20	15	20	24
16	13	16	20
18	14	18	24
18	15	20	23
17	12	19	22
18	13	18	22
18	15	19	24
17	11	18	19
19	15	20	24
17	15	16	21
18	12	18	21
17	11	20	22
17	14	19	22
19	12	18	24
20	15	17	24
18	14	16	22
19	15	19	24
16	13	17	21
17	14	20	22
16	14	18	21
17	13	17	22
20	14	19	24
20	14	20	24
17	15	18	21
20	13	17	25
15	14	19	22
17	14	16	21
18	12	20	24
19	14	19	22

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.546	1.23098

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.787	3	49.596	32.730	.000 ^b
	Residual	115.163	76	1.515		
	Total	263.950	79			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.343	2.131		1.569	.121
	x1	.602	.106	.532	5.680	.000
	x2	.320	.112	.238	2.857	.006
	x3	.220	.107	.177	2.053	.043

a. Dependent Variable: y

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i responden

Ditempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian guna menyelesaikan tugas akhir/ skripsi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis di Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dengan ini saya peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kepribadian, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Surya Surabaya”.

Mengingat tidak ada jawaban benar atau salah, agar penelitian ini dapat memberikan hasil yang optimal, maka kesungguhan dan kejujuran Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dalam memberikan jawaban sangat dibutuhkan. Untuk itu peneliti sepenuhnya akan menjamin kerahasiaan identitas Bapak/ Ibu/ i.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas bantuan serta partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ i, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Sintya Fajar Hidayah

KUESIONER

JUDUL

Pengaruh Komunikasi, Kepribadian, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Surya Surabaya

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Mohon diisi titik-titik sesuai dengan pertanyaan yang tertulis
2. Mohon diberi tanda centang ($\sqrt{\quad}$) pada pilihan tanggapan yang paling sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan atau alami.
3. Pilih alternatif dengan jawaban yang sudah saya sediakan sebagai berikut :

PERNYATAAN:

1. STS = SANGAT TIDAK SETUJU
2. TS = TIDAK SETUJU
3. S = SETUJU
4. S = SANGAT SETUJU
5. SS = SANGAT SETUJU SEKALI

KOMUNIKASI (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
1.	Pimpinan yang mempunyai keterampilan saat mengungkapkan suatu pendapat, dapat meningkatkan semangat kerja bawahannya					
2.	Sikap baik yang ditunjukkan karyawan PD. Pasar Surya dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan.					
3.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan PD. Pasar Surya dapat membantu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien					
4	Media saluran yang ada di PD. Pasar Surya memudahkan karyawan dalam berkomunikasi					

KEPRIBADIAN (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
1.	Karyawan PD. Pasar Surya konsisten dalam memegang pendapat dalam suatu pekerjaan					
2.	Gaya perilaku pemimpin PD. Pasar Surya dan cara khasnya dalam memberi tanggapan.					
3.	Karyawan PD. Pasar Surya mempunyai sikap disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik.					

LOYALITAS KARYAWAN (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
1.	Karyawan PD. Pasar Surya mentaati peraturan dan perintah yang diberikan oleh pimpinan.					
2.	Karyawan PD. Pasar Surya memahami dan mengerti tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan					
3.	Karyawan PD. Pasar Surya diberikan pimpinan pemikiran dan tenagadengan ikhlas kepada perusahaan					
4.	Karyawan PD. Pasar Surya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh pimpinan.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
1.	Karyawan PD. Pasar Surya telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan teliti seperti yang diharapkan perusahaan					
2.	Karyawan PD. Pasar Surya mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
3.	KaryawanPD. Pasar Surya mampu bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikannya tugasnya					
4.	Kesadaran karyawan PD. Pasar Surya untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.					
5.	Karyawan PD. Pasar Surya bisa melakukan kegiatan tanpa diperintah terlebih dahulu.					

BAB I
PENDAHULUAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

BAB III

METODE PENELITIAN

BAB IV
HASIL PENELITIAN
DAN PEMBAHASAN

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN