

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI DENGAN  
KINERJA PEGAWAI PADA UPT TAMAN BUDAYA  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Oleh :

**JORE CHRISSINDY. T**  
**NPM. 12.832.0010**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2015**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang  
-----

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

Document Accepted 7/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)

## ABSTRAK

### HUBUNGAN KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT TAMAN BUDAYA SUMATERA UTARA

Oleh :

NAMA : JORE CHRISSINDY. T  
NPM : 12.832.0010

Komunikasi yang efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu pimpinan dan pegawai. Pimpinan harus dapat memfasilitasi kondisi komunikasi antar pribadi yang efektif. Komunikasi antar pribadi yang efektif meliputi keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung dan kesetaraan. Komunikasi antar pribadi untuk mendukung kelancaran komunikasi sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi antar pegawai, kinerja pegawai dan hubungan komunikasi antar pegawai dengan kinerja pegawai pada Taman Budaya Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Taman Budaya Sumatera Utara berjumlah 28 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (*total populasi*). Pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 36 pertanyaan. Teknik analisa data membuktikan uji hipotesis dengan menggunakan Rank Spearman pada taraf kemaknaan 95%.

Hasil penelitian diperoleh bahwa komunikasi antar pegawai yang baik dapat menciptakan suasana atau komunikasi organisasi yang mendukung terciptanya kinerja pegawai. Pegawai merasa memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dibidang masing-masing dan menyelesaikannya sesuai jadwal yang telah ditetapkan pimpinan. Ada hubungan yang signifikan komunikasi antara pegawai dengan kinerja pegawai dengan hasil uji Rank Spearman diperoleh nilai  $r_{hitung} 0,832 > r_{tabel} \rho 0,377$  dan nilai  $p$  sebesar  $0,000 < 0,05$  pada taraf signifikan 95%. Nilai determinan sebesar 0,692 menunjukkan kekuatan hubungan kuat.

**Kata Kunci : Komunikasi, Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“HUBUNGAN KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT TAMAN BUDAYA SUMATERA UTARA”**. Guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Selama penelitian sampai dengan akhir penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik moral maupun materi, menerima saran, kritik, masukan, motivasi dan doa dari berbagai pihak yang amat besar artinya bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus sebagai Pembimbing Utama yang telah sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi dan memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi, selaku dosen Pembimbing Pendamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.

5. Bapak Drs. Jamal Karo-Karo, MSn, selaku Kepala Kantor Taman Budaya Sumatera Utara yang telah memberikan izin kepada penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi.
6. Keluarga besar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area atas bantuan dalam penyelesaian segala bentuk urusan administrasi selama perkuliahan.
7. Teristimewa kepada Ayahanda Drs. Jhon Edward Tarigan, QIA dan Ibunda Sri Bohemi Sofianita Surbakti serta Suami Berry Kafenda, SE maupun anak Yehezkiel yang sudah menjadi motivasi dan telah banyak memberikan dukungan, kepercayaan, kesabaran dan bantuan, serta doanya maupun materi yang penulis butuhkan selama menjadi mahasiswa.
8. Sahabat dekatku Nelfi, Fachrunisah, Rini Kesuma, Dwi Okta, Henni Viona dan seluruh teman penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu telah memberikan motivasi, masukan dan bantuannya kepada penulis baik selama perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga apa yang ditulis dalam skripsi yang sederhana dapat dipergunakan dan dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan dan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa bersama kita. Amin.

Medan, April 2015  
Penulis,

**(Jore Chrissindy. T)**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Komunikasi .....	6
1. Pengertian Komunikasi.....	6
2. Proses Komunikasi .....	6
3. Unsur Komunikasi .....	7
B. Komunikasi Antar Pribadi.....	8
1. Pengertian Komunikasi Antar Pribadi .....	8
2. Karakteristik Komunikasi Antar Pribadi .....	9
3. Model Komunikasi Interpersonal .....	10
4. Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi .....	11
C. Kinerja Pegawai.....	14
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
2. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
3. Penilaian Kinerja Karyawan .....	15
4. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.....	16

D. Kerangka Konseptual.....	17
D. Hipotesis.....	19
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
1. Jenis Penelitian.....	20
2. Lokasi Penelitian .....	20
B. Populasi dan Sampel.....	21
1. Populasi.....	21
2. Sampel .....	21
C. Defenisi Operasional Variabel .....	22
1. Defenisi Variabel Penelitian .....	22
2. Variabel Independen (Variabel Bebas).....	22
D. Jenis dan Sumber Data .....	23
1. Data Primer .....	23
2. Data Sekunder .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data .....	24
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	24
2. Uji Hipotesis (Rank Spearman) .....	25
3. Uji determinasi .....	26
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	29
1. Gambaran Umum Taman Budaya Sumatera Utara.....	29
2. Karakteristik Responden.....	36
3. Jawaban Responden .....	38
4. Analisa Data.....	60
5. Determinan (R).....	63

	B. Pembahasan.....	64
<b>BAB V</b>	<b>: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	67
	B. Saran.....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian .....	22
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya .....	24
Tabel 3.3 Tabel Instrument Skala Likert.....	25
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	28
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	36
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Golongan .....	38
Tabel 4.6 Saya ingin menyampaikan ide-ide kepada pegawai lain .....	38
Tabel 4.7 Saya menyampaikan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada pimpinan .....	39
Tabel 4.8 Saya mendapat informasi dengan mudah dari pimpinan.....	40
Tabel 4.9 Saya memberikan dukungan kepada rekan pegawai lain .....	40
Tabel 4.10 Saya membantu rekan kerja apabila dibutuhkan.....	41
Tabel 4.11 Saya tidak membedakan-bedakan suku bangsa dalam berkomunikasi dengan pegawai lain .....	41
Tabel 4.12 Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan.....	42
Tabel 4.13 Saya mampu memberikan saran yang relevan kepada teman kerja .....	42
Tabel 4.14 Saya memberikan pujian apabila kebijakan pimpinan sesuai dengan pendapat saya .....	43
Tabel 4.15 Saya mampu menengahi perbedaan pendapat antara sesama pegawai.....	44
Tabel 4.16 Saya menyampaikan aspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan kepada pimpinan.....	44
Tabel 4.17 Saya menyampaikan pujian kepada pegawai yang berprestasi.....	45



Tabel 4.18 Saya mendapat sanksi yang sama dengan pegawai lainnya apabila terlambat masuk kerja.....	45
Tabel 4.19 Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapat promosi jabatan .....	46
Tabel 4.20 Saya mendapatkan kesempatan yang sama mengikuti pendidikan lanjutan .....	47
Tabel 4.21 Saya adalah orang yang kompeten dalam bidang saya.....	48
Tabel 4.22 Saya bangga menjadi pegawai di kantor ini .....	48
Tabel 4.23 Saya selalu mendukung kebijakan yang diberikan pimpinan.....	49
Tabel 4.24 Saya mengeluarkan pendapat saat mengikuti sidang .....	49
Tabel 4.25 Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya dengan baik sekalipun banyak masalah .....	50
Tabel 4.26 Saya mampu untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar.....	51
Tabel 4.27 Saya datang ke kantor sesuai jadwal waktu masuk.....	51
Tabel 4.28 Saya berpakaian rapi dalam bekerja.....	52
Tabel 4.29 Saya pulang kantor sesuai jadwal waktu pulang.....	52
Tabel 4.30 Saya mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan.....	53
Tabel 4.31 Saya mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan.....	54
Tabel 4.32 Saya memiliki kerjasama yang baik dengan pegawai lain di semua tingkat .....	54
Tabel 4.33 Saya memiliki kerjasama yang baik dengan pegawai lain di semua tingkat .....	55
Tabel 4.34 Saya mampu bekerja baik dengan pegawai lain .....	55
Tabel 4.35 Saya mampu bekerja baik dengan atasan .....	56
Tabel 4.36 Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan pegawai lain .....	57
Tabel 4.37 Saya memiliki kemampuan motivasi yang baik.....	57
Tabel 4.38 Saya berupaya menggunakan alat tulis kantor dengan efisien.....	58
Tabel 4.39 Saya adalah orang yang dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tanggungjawab.....	59

Tabel 4.40 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	59
Tabel 4.41 Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.....	60
Tabel 4.42 Hasil pengujian validitas data penelitian variabel penelitian.....	61
Tabel 4.43 Hasil pengujian reliabilitas data penelitian.....	62
Tabel 4.44 Hasil Uji <i>Rank Spearman</i> .....	63



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Komunikasi Lasswell.....	7
Gambar 2.2 Skema Model Kinerja Porter-Lawler,.....	16
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Taman Budaya Sumatera Utara.....	35



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Spss .....	68



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi antar pribadi merupakan salah satu bentuk komunikasi. Komunikasi antar pribadi sebenarnya merupakan satu proses sosial dimana orang – orang yang terlibat didalamnya saling mempengaruhi. Komunikasi antar pribadi merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan saling pengertian antara pengirim berita atau komunikator dan penerima berita atau komunikan. Kegiatan komunikasi secara sederhana tidak hanya sekedar menyampaikan pesan informasi tetapi juga mengandung unsur persuasif yakni agar orang lain bersedia menerima suatu pemahaman dan pengaruh maupun melakukan suatu perintah, bujukan dan sebagainya. Komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perkantoran menjadi semakin baik. Sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan dan sebagainya dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Komunikasi dalam organisasi tidak akan selamanya berjalan dengan mulus dan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Hambatan akan seringkali dijumpai dalam suatu organisasi seperti terjadi salah pengertian antara satu anggota dengan anggota lainnya atau antara atasan dengan bawahannya mengenai pesan yang mereka sampaikan dalam berkomunikasi. Bila komunikasi sebuah organisasi tidak efektif, bukan hanya tidak akan berkembang tetapi organisasi tersebut akan menghambat tujuan yang dicapai.

Komunikasi yang efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu pimpinan dan pegawai. Pimpinan harus dapat memfasilitasi kondisi komunikasi antar pribadi yang efektif. Komunikasi antar pribadi yang efektif meliputi keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung dan kesetaraan.

Komunikasi antar pribadi sangat penting dilakukan untuk mendukung kelancaran komunikasi dalam organisasi. Sistem komunikasi serta hubungan antar pribadi yang baik akan meminimalisir kesenjangan antara berbagai pihak dalam organisasi dan meminimalisir rasa saling tidak percaya, kecurigaan di lingkungan kerja. Komunikasi yang baik merupakan mediator dalam proses kerjasama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan organisasi. Komunikasi yang baik senantiasa menimbulkan iklim keterbukaan, demokratis, rasa tanggung jawab dalam bekerja, kebersamaan dan rasa memiliki organisasi.

Menyadari betapa pentingnya makna komunikasi antar pegawai dalam sebuah organisasi, maka Kantor UPT Taman Budaya Sumatera Utara terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan Medan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan provinsi, dibidang kesekretariatan pembinaan seni budaya, sejarah, kepurbakalaan, pemasaran pariwisata, obyek wisata dan usaha pariwisata serta tugas pembantuan menuangkan kebijakan berupa deskripsi pekerjaan masing-masing bidang kerja sebagai acuan dalam menyelenggarakan tanggung jawab pegawai. Dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan seni dan budaya oleh

masyarakat di Kota Medan, maka pegawai di lingkungan Kantor UPT Taman Budaya

Sumatera Utara memerlukan kemampuan berkomunikasi antar pegawai yang baik dan efektif supaya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya tidak terjadi kesalahpahaman.

Demikian juga dalam hal mendapatkan informasi dari pimpinan melalui beberapa tahapan atau pegawai tidak langsung mendapatkan informasi tetapi terlebih dahulu bertanya kepada pimpinan bidang masing-masing. Adanya sistem komunikasi satu arah dari pimpinan sehingga saran dan kritikan cenderung tidak menjadi budaya di lingkungan kerja atau pimpinan mutlak menjadi mengambil keputusan. Pemberian pujian bagi pegawai berprestasi oleh pegawai lain maupun pimpinan untuk menggairahkan pegawai dalam bekerja kurang dibudidayakan. Teman sekantor juga terkadang belum memiliki rasa empati, keterbukaan, kesadaran dalam menyampaikan informasi baru yang telah diterimanya terlebih dahulu. Pegawai kurang bersikap mendukung dalam membantu pegawai lain memperoleh informasi. Hal ini dapat menghambat kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Penerapan komunikasi antar pegawai di Kantor UPT Taman Budaya Sumatera Utara dapat meningkatkan kinerja pegawai secara perorangan (tim) akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat sehingga dapat terwujud tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Hubungan Komunikasi Antar Pegawai dengan Kinerja Pegawainya pada UPT Taman Budaya Sumatera Utara”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah Apakah komunikasi antar pegawai berhubungan dengan kinerja pegawai pada UPT Taman Budaya Sumatera.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui hubungan komunikasi antar pegawai dengan kinerja pegawai pada UPT Taman Budaya Sumatera.

## **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada mengenai komunikasi antar pegawai terhadap kinerja pegawai pada UPT Taman Budaya Sumatera Utara.
2. Secara Praktis, Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.



**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

**1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010:13) mengatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Sugiyono (2010:55-56) menambahkan bahwa “rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.” Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

**2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah Kantor UPT Taman Budaya Sumatera Utara di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 10 Medan.

**3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan adalah 3 bulan, yaitu bulan September 2014 sampai bulan April 2015. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1  
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nopember 2014				21 Desember 2014				Januari – Februari 2015			Maret-April 2015		
		1	2	3	4	5	6	7	8						
1.	Penyusunan proposal	■	■	■	■										
2.	Seminar proposal					■									
3.	Pengumpulan data						■	■	■						
4.	Analisis data									■	■				
5.	Penyelesaian skripsi dan bimbingan skripsi										■	■	■	■	
6.	Pengajuan sidang seminar hasil														■

Document Accepted 7/1/20



Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian Tahun 2015

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:115) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Taman Budaya Sumatera Utara yang berjumlah 28 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakilipopulasitersebut, sehingga jumlah orang yang akan menjadi sample dengan menentukan tingkat kesalahan 10%. Sugiyono (2010:124) mengungkapkan bahwa “tingkat ketelitian/kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan.”. Maka untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 28 orang dari jumlah keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai sampel sehingga dinamakan sampel sensus.

## **C. Defenisi Operasional Variabel**

### **1. Defenisi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010:59) “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.”

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

### **2. Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Sugiyono (2010:59) mengatakan “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi Antar Pegawai (variabel X), variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y)

Sugiyono (2010:59) mengatakan “variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas).” Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2  
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	No. Item
Komunikasi Antar Pegawai (X)	Komunikasi adalah proses suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbukaan</li> <li>2. Empati</li> <li>3. Sikap Mendukung</li> <li>4. Sikap Positif</li> <li>5. Kesetaraan</li> </ol>	<i>Likert</i>	1-3
				4-6
				7-9
				10-12
				13-15
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan</li> <li>2. Prestasi Kerja</li> <li>3. Kedisiplinan</li> <li>4. Kreatifitas</li> <li>5. Kerjasama</li> <li>6. Kecakapan</li> <li>7. Tanggung jawab</li> </ol>	<i>Likert</i>	1-3
				4-6
				7-9
				10-12
				13-15
				16-18
				19-21

Sumber : (Devito, 2011:259-264 dan Hasibuan2008:56).

#### D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan “data primer dan data skunder,” yaitu :

##### 1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

##### 2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193) “teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).”

Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010:199) mengatakan “kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Skala *Likert* sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010:132) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala *Likert* :

Tabel 3.3

Tabel Instrument Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010:172) “instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.” Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara terhadap 28 orang. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS *Statistic 19.0 for windows*. Ghazali (2011:75) “SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.”

#### a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Sugiyono (2008:53) mengatakan “metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.” Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item.

Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Sugiyono (2008:54)“metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode *Cronbach’s Alpha*.” Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach’s Alpha*  $> r_{tabel}$ , maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach’s Alpha*  $< r_{tabel}$ , maka instrumen tidak reliabel.

## 2. Uji Hipotesis (Rank Spearman)

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini diuji dengan uji statistik nonparametrik, yakni korelasi “*Rank Spearman*” untuk melihat hubungan antara variabel komunikasi antar pegawai dan kinerja pegawai. Uji korelasi “*Rank Spearman*” dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa kedua variabel penelitian tingkat pengukurannya adalah ordinal. Rumus korelasi “*Rank Spearman*” sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$r_s$  = Koefisien korelasi Spearman  
 $\sum d^2$  = Total kuadrat selisih antar ranking

$n$  = Jumlah Sampel Penelitian

Jika nilai koefisien rank spearman lebih besar dari rank spearman tabel, berarti bahwa ada hubungan variabel diterima. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak. Pengambilan keputusan dari contoh di atas adalah karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.

## 3. Uji Determinan:

$K_d = r_s^2 \times 100\%$   
(Sudjana, 2007: 370)

Dimana :

$K_d$  = Koefisien determinasi

$r_s$  = Koefisien korelasi Rank Spearman

Setelah menguji hipotesis *dilanjutkan dengan uji t*. Untuk menentukan ada hubungan antara variabel x dengan variabel y dengan kriteria jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak. Sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.

Rumus uji t sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi Rank Spearman

$n$  = Jumlah sampel

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3.4  
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,25	tidak ada hubungan/hubungan lemah
0,26-0,50	hubungan sedang
0,51-0,75	hubungan kuat
0,76-0,99	hubungan sangat kuat
1,00	hubungan sangat sempurna

Sumber : (Arikunto, 2006:136)

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

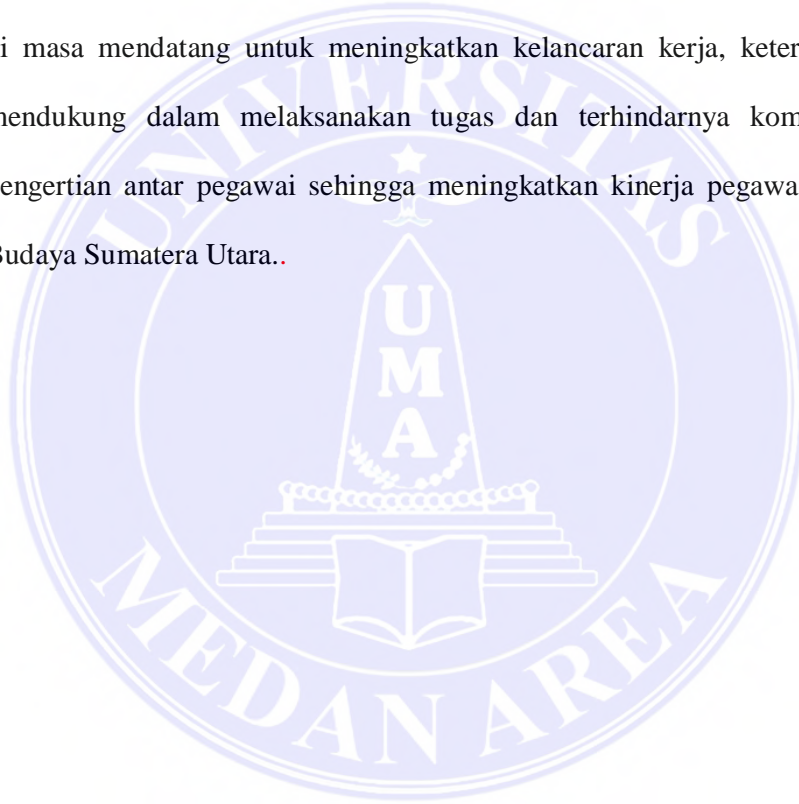
Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada umumnya pegawai merasa memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dibidang masing-masing dan menyelesaikannya sesuai jadwal yang telah ditetapkan pimpinan, Untuk mendukung kenyamanan bekerja, pegawai mempunyai penampilan yang menarik dan rapi agar tidak mengganggu saat bekerja memakai kinerja. Pegawai juga mentaati jadwal masuk dan pulang kerja sesuai yang telah ditetapkan. Pegawai juga dalam bekerja ingin menerapkan invoasi baru agar efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mampu bekerjasama dengan pegawai
2. Uji statistik *Rank Spearman* diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,832 lebih besar dari nilai  $r_{tabel\ rho}$  (0,377) pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_i$ ) diterima yang menyatakan bahwa ada hubungan komunikasi antar pegawai dengan kinerja pegawai pada pada Taman Budaya Sumatera Utara.
3. Koefisien Rank Spearman sebesar 0,832 menunjukkan kekuatan hubungan komunikasi antar pegawai dengan kinerja pegawai pada pada Taman Budaya Sumatera Utara adalah Sangat Kuat.
4. Nilai koefisien determinan diperoleh 69,2%, variabel komunikasi antar pegawai dapat memprediksi kinerja pegawai pada Taman Budaya Sumatera Utara sebesar 69,2%, sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan:

1. Kepala Kantor Taman Budaya Sumatera Utara untuk menjalin hubungan dengan pendekatan komunikasi antar pribadi di lingkungan kerja untuk memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Taman Budaya Sumatera Utara.
2. Kepada pegawai mempertahankan komunikasi antar pegawai dan meningkatkan di masa mendatang untuk meningkatkan kelancaran kerja, keterbukaan, sikap mendukung dalam melaksanakan tugas dan terhindarnya komunikasi salah pengertian antar pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai pada Taman Budaya Sumatera Utara..



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2006. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Ed Revisi, Rineka Cipta. Jakarta.
- Budyatna, M. dan Ganiem, LM. 2011. *Teori Komunikasi Antar Pribadi*. Jakarta: Kencana
- Cangara, H H. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Devito, Joseph A. 2007. *The Interpersonal Communication Book*. Edisi 11. Pearson Educations, Inc
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia* . Proffesionals Books. Jakarta.
- Ghozali. I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James,L. 2007. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Iman, I. dan Siswandi. 2007. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Mitra. Wacana Media. Jakarta.
- Liliwari. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Mandar Maju, Bandung.
- Mahsun, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, A. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyana, D. 2008. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sembiring, M. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Fokus Media. Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 15.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.



Sugiyono, 2010b. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

Zahdi UF. 2011. *Komunikasi Bisnis: Pemahaman Secara Mudah*. Buku Kita. Jakarta.

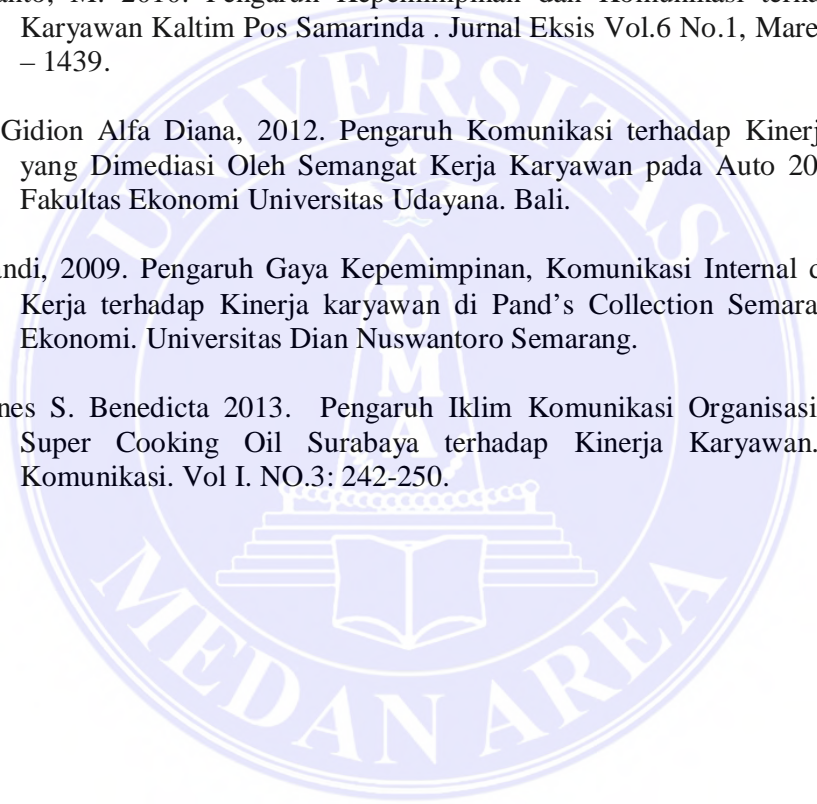
**Jurnal/Artikel:**

Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda . Jurnal Eksis Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267 – 1439.

Putu Gidion Alfa Diana, 2012. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja Karyawan pada Auto 2000 Tabanan. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali.

Siswandi, 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di Pand's Collection Semarang. Fakultas Ekonomi. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Yohanes S. Benedicta 2013. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal E-Komunikasi. Vol I. NO.3: 242-250.



## Lampiran 1

### HUBUNGAN KOMUNIKASI ANTAR PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA TAMAN BUDAYA SUMATERA UTARA

#### A, Identitas Pribadi Responden

Isi pada jawaban yang sesuai keadaan dan kondisi Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari Pegawai

- 1, Nama :
- 2, Jenis Kelamin :
- 3, Umur : ..... tahun
- 4, Pendidikan Terakhir :
- 5, Lama Kerja : ..... tahun
- 6, Unit Kerja/ Golongan :

#### B, Keterangan Pilihan Jawaban

Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda!

Kriteria Jawaban:

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RR : Ragu-ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

#### I, Komunikasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Keterbukaan</b>					
1.	Saya ingin menyampaikan ide-ide kepada pegawai lain					
2.	Saya menyampaikan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada pimpinan					
3.	Saya mendapat informasi dengan mudah dari pimpinan					

	<b>Empati</b>					
4.	Saya memberikan dukungan kepada rekan pegawai lain					
5.	Saya membantu rekan kerja apabila dibutuhkan					
6.	Saya tidak membedakan-bedakan suku bangsa dalam					

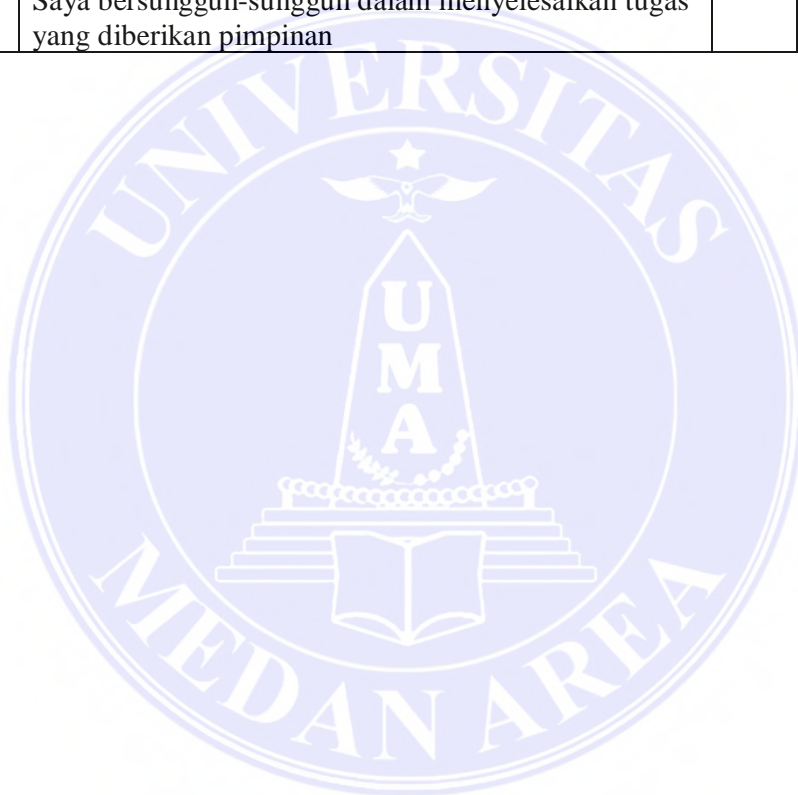
	berkomunikasi dengan pegawai lain					
	<b>Sikap Mendukung</b>					
7.	Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya mampu memberikan saran yang relevan kepada teman kerja					
9.	Saya memberikan pujian apabila kebijakan pimpinan sesuai dengan pendapat saya					
	<b>Sikap Positif</b>					
10.	Saya mampu menengahi perbedaan pendapat antara sesama pegawai					
11.	Saya menyampaikan aspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan kepada pimpinan					
12.	Saya menyampaikan pujian kepada pegawai yang berprestasi					
	<b>Kesetaraan</b>					
13.	Saya mendapat sanksi yang sama dengan pegawai lainnya apabila terlambat masuk kerja					
14.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapat promosi jabatan					
15.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama mengikuti pendidikan lanjutan					

## II, Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Kesetiaan</b>					
1.	Saya adalah orang yang kompeten dalam bidang saya					
2.	Saya bangga menjadi pegawai di kantor ini					
3.	Saya selalu mendukung kebijakan yang diberikan pimpinan					
	<b>Prestasi Kerja</b>					
4.	Saya mengeluarkan pendapat saat mengikuti sidang					
5.	Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya dengan baik sekalipun banyak masalah					
6.	Saya mampu untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar					
	<b>Kedisiplinan</b>					
7.	Saya datang ke kantor sesuai jadwal waktu masuk					
8.	Saya berpakaian rapi dalam bekerja					
9.	Saya pulang kantor sesuai jadwal waktu pulang					
	<b>Kreatifitas</b>					
10.	Saya mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan					
11.	Saya mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan					
12.	Saya bekerja dengan menerapkan inovasi baru dalam menyelesaikan tugas					
	<b>Kerjasama</b>					
13.	Saya memiliki kerjasama yang baik dengan pegawai lain di semua tingkat					

Document Accepted 7/1/20

14.	Saya mampu bekerja baik dengan pegawai lain					
15.	Saya mampu bekerja baik dengan atasan					
	<b>Kecakapan</b>					
16.	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan pegawai lain					
17.	Saya memiliki kemampuan motivasi yang baik					
18.	Saya berupaya menggunakan alat tulis kantor dengan efisien					
	<b>Tanggung jawab</b>					
19.	Saya adalah orang yang dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tanggungjawab					
20.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
21.	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan					



## Lampiran 2

### HASIL PENGOLAHAN DATA

#### Frequencies

#### Frequency Table

##### Jenis\_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	75,0	75,0	75,0
	Perempuan	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

##### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34-40 tahun	18	64,3	64,3	64,3
	41-50 tahun	8	28,6	28,6	92,9
	51-55 tahun	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

##### Pendidikan\_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	17,9	17,9	17,9
	S 1	22	78,6	78,6	96,4
	S 2	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

##### Lama\_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	1	3,6	3,6	3,6
	6-10 tahun	13	46,4	46,4	50,0
	10-15 tahun	10	35,7	35,7	85,7
	> 16	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

##### Gol

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gol 2	15	53,5	53,5	53,5
	Gol 3	12	42,9	42,9	96,4
	Gol, 4	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	8	28,6	28,6	28,6
Setuju	9	32,1	32,1	60,7
Ragu-ragu	3	10,7	10,7	71,4
Tidak setuju	7	25,0	25,0	96,4
Sangat tidak setuju	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

### K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	7	25,0	25,0	25,0
Setuju	16	57,2	57,2	82,2
Ragu-ragu	2	7,1	7,1	89,3
Tidak setuju	3	10,7	10,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

### K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	5	17,9	17,9	17,9
Setuju	14	50,0	50,0	67,9
Ragu-ragu	1	3,6	3,6	71,4
Tidak setuju	6	21,4	21,4	92,9
Sangat tidak setuju	2	7,1	7,1	100,0
Total	28	100,0	100,0	

### K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	7	25,0	25,0	25,0
Setuju	12	42,8	42,8	67,8
Ragu-ragu	4	14,3	14,3	82,1
Tidak setuju	4	14,3	14,3	96,4
Sangat tidak setuju	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

### K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	6	21,4	21,4	21,4
Setuju	10	35,7	35,7	57,1
Ragu-ragu	4	14,3	14,3	71,4
Tidak setuju	8	28,6	28,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

### K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	5	17,9	17,9	17,9

Setuju	12	42,8	42,8	60,7
Ragu-ragu	4	14,3	14,3	75,0
Tidak setuju	6	21,4	21,4	96,4
Sangat tidak setuju	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**K7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	8	28,6	28,6	28,6
Setuju	13	46,4	46,4	75,0
Ragu-ragu	4	14,3	14,3	89,3
Tidak setuju	3	10,7	10,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**K8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	9	32,1	32,1	32,1
Setuju	10	35,7	35,7	67,9
Ragu-ragu	5	17,9	17,9	85,7
Tidak setuju	4	14,3	14,3	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**K9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	11	39,3	39,3	39,3
Setuju	11	39,3	39,3	78,6
Ragu-ragu	1	3,6	3,6	82,2
Tidak setuju	4	14,2	14,2	96,4
Sangat tidak setuju	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**K10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	8	28,6	28,6	28,6
Setuju	13	46,4	46,4	75,0
Ragu-ragu	2	7,1	7,1	82,1
Tidak setuju	5	17,9	17,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**K11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	11	39,3	39,3	39,3
Setuju	10	35,7	35,7	75,0
Tidak setuju	7	25,0	25,0	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**K12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	7	25,0	25,0	25,0
	Setuju	16	57,1	57,1	82,1
	Ragu-ragu	1	3,6	3,6	85,7
	Tidak setuju	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**K13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	7	25,0	25,0	25,0
	Setuju	11	39,3	39,3	64,3
	Ragu-ragu	4	14,3	14,3	78,6
	Tidak setuju	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**K14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	8	28,6	28,6	28,6
	Setuju	11	39,3	39,3	67,9
	Ragu-ragu	3	10,7	10,7	78,6
	Tidak setuju	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**K15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	3,6	3,6	3,6
	Setuju	18	64,2	64,2	67,8
	Ragu-ragu	1	3,6	3,6	71,4
	Tidak setuju	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**KP1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	7	25,0	25,0	25,0
	Setuju	14	50,0	50,0	75,0
	Ragu-ragu	1	3,6	3,6	78,6
	Tidak setuju	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	



**KP2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	12	42,8	42,8	42,8
	Setuju	11	39,3	39,3	82,1
	Tidak setuju	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**KP3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	9	32,1	32,1	32,1
	Setuju	14	50,0	50,0	82,1
	Tidak setuju	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**KP4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	8	28,6	28,6	28,6
	Setuju	12	42,8	42,8	71,4
	Ragu-ragu	1	3,6	3,6	75,0
	Tidak setuju	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**KP5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	9	32,1	32,1	32,1
	Setuju	14	50,0	50,0	82,1
	Ragu-ragu	1	3,6	3,6	85,7
	Tidak setuju	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**KP6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	7	25,0	25,0	25,0
	Setuju	13	46,4	46,4	71,4
	Ragu-ragu	3	10,7	10,7	82,1
	Tidak setuju	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

**KP7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	9	32,2	32,2	32,2
Setuju	17	60,7	60,7	92,9
Tidak setuju	2	7,1	7,1	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	8	28,6	28,6	28,6
Setuju	10	35,6	35,6	64,2
Ragu-ragu	5	17,9	17,9	82,1
Tidak setuju	5	17,9	17,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	3	10,7	10,7	10,7
Setuju	16	57,2	57,2	67,9
Ragu-ragu	3	10,7	10,7	78,6
Tidak setuju	6	21,4	21,4	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	9	32,1	32,1	32,1
Setuju	11	39,3	39,3	71,4
Ragu-ragu	4	14,3	14,3	85,7
Tidak setuju	4	14,3	14,3	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	6	21,4	21,4	21,4
Setuju	11	39,3	39,3	60,7
Ragu-ragu	3	10,7	10,7	71,4
Tidak setuju	8	28,6	28,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	7	25,0	25,0	25,0

Setuju	14	50,0	50,0	75,0
Ragu-ragu	4	14,3	14,3	89,3
Tidak setuju	2	7,1	7,1	96,4
Sangat tidak setuju	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	9	32,1	32,1	32,1
Setuju	9	32,1	32,1	64,2
Ragu-ragu	6	21,5	21,5	85,7
Tidak setuju	4	14,3	14,3	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	10	35,7	35,7	35,7
Setuju	12	42,9	42,9	78,6
Ragu-ragu	3	10,7	10,7	89,3
Tidak setuju	3	10,7	10,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	6	21,4	21,4	21,4
Setuju	15	53,6	53,6	75,0
Ragu-ragu	2	7,1	7,1	82,1
Tidak setuju	5	17,9	17,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	8	28,6	28,6	28,6
Setuju	17	60,7	60,7	89,3
Tidak setuju	3	10,7	10,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	9	32,1	32,1	32,1
Setuju	13	46,5	46,5	78,6
Ragu-ragu	2	7,1	7,1	85,7
Tidak setuju	3	10,7	10,7	96,4
Sangat tidak setuju	1	3,6	3,6	100,0

Total	28	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**KP18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	5	17,9	17,9	17,9
Setuju	15	53,5	53,5	71,4
Ragu-ragu	4	14,3	14,3	85,7
Tidak setuju	4	14,3	14,3	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	8	28,6	28,6	28,6
Setuju	15	53,5	53,5	82,1
Ragu-ragu	1	3,6	3,6	85,7
Tidak setuju	4	14,3	14,3	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	7	25,0	25,0	25,0
Setuju	15	53,6	53,6	78,6
Tidak setuju	6	21,4	21,4	100,0
Total	28	100,0	100,0	

**KP21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat setuju	10	35,7	35,7	35,7
Setuju	14	50,0	50,0	85,7
Ragu-ragu	1	3,6	3,6	89,3
Tidak setuju	3	10,7	10,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

## Frequency Table

Correlations			Komunikasi	Kinerja
Spearman's rho	Komunikasi	Correlation Coefficient	1,000	,832
		Sig, (2-tailed)	,	,000
		N	28	28
	Kinerja	Correlation Coefficient	,832**	1,000
		Sig, (2-tailed)	,000	,
		N	28	28

\*\* , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

## Reliability Variabel Komunikasi

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	28	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	15

## Reliability Kinerja Pegawai

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	28	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	21

## UJI VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI (X<sub>1</sub>)

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.597	.253	.141	.317	.540	.679
	Sig. (2-tailed)		.001	.194	.475	.100	.003	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.597	1	.052	-.045	.560	.297	.560
	Sig. (2-tailed)	.001		.794	.820	.002	.125	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.253	.052	1	.976	-.026	.428	.047
	Sig. (2-tailed)	.194	.794		.000	.895	.023	.812
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.141	-.045	.976	1	-.066	.321	-.066
	Sig. (2-tailed)	.475	.820	.000		.739	.096	.739
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.317	.560	-.026	-.066	1	.189	.396
	Sig. (2-tailed)	.100	.002	.895	.739		.336	.037
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.540	.297	.428	.321	.189	1	.439
	Sig. (2-tailed)	.003	.125	.023	.096	.336		.019
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.679	.560	.047	-.066	.396	.439	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.812	.739	.037	.019	
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.469	.322	.194	.137	.495	.476	.657
	Sig. (2-tailed)	.012	.094	.323	.487	.007	.010	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.331	.253	.389	.346	.140	.485	.400
	Sig. (2-tailed)	.085	.194	.041	.072	.476	.009	.035
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 10	Pearson Correlation	.502	.606	.108	.089	.289	.179	.600
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.585	.653	.136	.363	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 11	Pearson Correlation	.293	.263	.289	.232	.279	.590	.192
	Sig. (2-tailed)	.131	.176	.136	.235	.150	.001	.327
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 12	Pearson Correlation	.017	.120	.067	.074	.188	.523	.071
	Sig. (2-tailed)	.931	.544	.735	.709	.337	.004	.719
	N	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 13	Pearson Correlation	.477	.285	.354	.259	.275	.695	.521
	Sig. (2-tailed)	.010	.142	.065	.184	.157	.000	.004

	N	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 14	Pearson Correlation	.238	.355	.338	.355	.414	.419	.164	
	Sig. (2-tailed)	.222	.064	.078	.064	.029	.027	.405	
	N	28	28	28	28	28	28	28	
Pertanyaan 15	Pearson Correlation	.444	.364	.341	.340	.262	.614	.312	
	Sig. (2-tailed)	.018	.057	.076	.076	.177	.001	.106	
	N	28	28	28	28	28	28	28	
TOTAL	Pearson Correlation	.667	.570	.577	.502	.476	.779	.624	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.006	.010	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	

### Correlations

		K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	TOTAL1
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	.469	.331	.502	.293	.017	.477	.238	.444	.667
	Sig. (2-tailed)	.012	.085	.007	.131	.931	.010	.222	.018	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.322	.253	.606	.263	.120	.285	.355	.364	.570
	Sig. (2-tailed)	.094	.194	.001	.176	.544	.142	.064	.057	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.194	.389	.108	.289	.067	.354	.338	.341	.577
	Sig. (2-tailed)	.323	.041	.585	.136	.735	.065	.078	.076	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.137	.346	.089	.232	.074	.259	.355	.340	.502
	Sig. (2-tailed)	.487	.072	.653	.235	.709	.184	.064	.076	.006
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.495	.140	.289	.279	.188	.275	.414	.262	.476
	Sig. (2-tailed)	.007	.476	.136	.150	.337	.157	.029	.177	.010
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.476	.485	.179	.590	.523	.695	.419	.614	.779
	Sig. (2-tailed)	.010	.009	.363	.001	.004	.000	.027	.001	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.657	.400	.600	.192	.071	.521	.164	.312	.624
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.001	.327	.719	.004	.405	.106	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 8	Pearson Correlation	1	.531	.486	.362	.056	.581	.473	.482	.726
	Sig. (2-tailed)		.004	.009	.059	.779	.001	.011	.009	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.531	1	.281	.148	.057	.485	.442	.217	.636
	Sig. (2-tailed)	.004		.148	.451	.773	.009	.019	.268	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 10	Pearson Correlation	.486	.281	1	.147	.220	.443	.334	.453	.594
	Sig. (2-tailed)	.009	.148		.456	.261	.018	.082	.015	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 11	Pearson Correlation	.362	.148	.147	1	.574	.565	.259	.434	.566
	Sig. (2-tailed)	.059	.451	.456		.001	.002	.183	.021	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 12	Pearson Correlation	.056	.057	.220	.574	1	.324	.223	.524	.393
	Sig. (2-tailed)	.779	.773	.261	.001		.093	.253	.004	.039
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 13	Pearson Correlation	.581	.485	.443	.565	.324	1	.400	.333	.748
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.018	.002	.093		.035	.083	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 14	Pearson Correlation	.473	.442	.334	.259	.223	.400	1	.520	.658
	Sig. (2-tailed)	.011	.019	.082	.183	.253	.035		.005	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 15	Pearson Correlation	.482	.217	.453	.434	.524	.333	.520	1	.706
	Sig. (2-tailed)	.009	.268	.015	.021	.004	.083	.005		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
TOTAL	Pearson Correlation	.726	.636	.594	.566	.393	.748	.658	.706	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.039	.000	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

## I VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

### Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.503	.436	.600	.022	-.062	.417	.443	.488	.321
	Sig. (2-tailed)		.006	.020	.001	.911	.752	.027	.018	.008	.096
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.503	1	.145	.607	.429	.484	.505	.604	.684	.204
	Sig. (2-tailed)	.006		.460	.001	.023	.009	.006	.001	.000	.297
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.436	.145	1	.334	.220	.192	.287	.154	.238	.736
	Sig. (2-tailed)	.020	.460		.082	.261	.327	.139	.435	.223	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.600	.607	.334	1	.274	.388	.487	.547	.441	.333
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.082		.158	.041	.009	.003	.019	.084



	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.022	.429	.220	.274	1	.526	.430	.296	.371	.107
	Sig. (2-tailed)	.911	.023	.261	.158		.004	.022	.126	.052	.589
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	-.062	.484	.192	.388	.526	1	.234	.417	.454	.314
	Sig. (2-tailed)	.752	.009	.327	.041	.004		.231	.027	.015	.103
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.417	.505	.287	.487	.430	.234	1	.199	.426	.323
	Sig. (2-tailed)	.027	.006	.139	.009	.022	.231		.310	.024	.093
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.443	.604	.154	.547	.296	.417	.199	1	.791	.107
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.435	.003	.126	.027	.310		.000	.587
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.488	.684	.238	.441	.371	.454	.426	.791	1	.236
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.223	.019	.052	.015	.024	.000		.226
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 10	Pearson Correlation	.321	.204	.736	.333	.107	.314	.323	.107	.236	1
	Sig. (2-tailed)	.096	.297	.000	.084	.589	.103	.093	.587	.226	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 11	Pearson Correlation	.331	.301	.525	.357	.261	.143	.257	.246	.301	.546
	Sig. (2-tailed)	.086	.119	.004	.062	.179	.469	.187	.208	.120	.003
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 12	Pearson Correlation	.235	.384	.360	.445	.258	.333	.288	.353	.476	.468
	Sig. (2-tailed)	.229	.044	.060	.018	.186	.083	.138	.065	.011	.012
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 13	Pearson Correlation	.419	.372	.135	.522	.287	.184	.409	.302	.364	.317
	Sig. (2-tailed)	.026	.051	.493	.004	.138	.350	.031	.119	.057	.100
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 14	Pearson Correlation	.347	.379	.493	.531	.215	.242	.320	.350	.326	.411
	Sig. (2-tailed)	.071	.047	.008	.004	.272	.214	.096	.068	.090	.030
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 15	Pearson Correlation	.536	.711	.172	.477	.368	.415	.447	.754	.965	.180
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.382	.010	.054	.028	.017	.000	.000	.358
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

Pertanyaan 16	Pearson Correlation	.504**	.671**	.229	.463	.359	.440	.433	.777**	.987**	.257
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.240	.013	.060	.019	.021	.000	.000	.187
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 17	Pearson Correlation	.297	.208	.749**	.303	.114	.325	.312	.108	.234	.984
	Sig. (2-tailed)	.124	.288	.000	.117	.563	.092	.107	.583	.230	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 18	Pearson Correlation	.307	.271	.488	.328	.236	.112	.305	.212	.269	.557
	Sig. (2-tailed)	.112	.164	.008	.088	.227	.569	.115	.278	.167	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 19	Pearson Correlation	.219	.414	.348	.363	.246	.320	.299	.347	.505**	.453
	Sig. (2-tailed)	.262	.029	.069	.058	.206	.097	.122	.070	.006	.015
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 20	Pearson Correlation	.438	.379	.143	.531	.299	.195	.396	.306	.364	.289
	Sig. (2-tailed)	.020	.047	.466	.004	.122	.321	.037	.113	.057	.136
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 21	Pearson Correlation	.329	.372	.479	.522	.204	.230	.334	.345	.327	.438
	Sig. (2-tailed)	.088	.051	.010	.004	.297	.238	.082	.072	.089	.020
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
TOTAL2	Pearson Correlation	.589	.707	.554	.708	.476	.501	.594	.638	.761	.611
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.011	.007	.001	.000	.000	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

### Correlations

		KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17	KP18	KP19	KP20	KP21	TOTAL
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	.331	.235	.419	.347	.536**	.504	.297	.307	.219	.438	.329	.589
	Sig. (2-tailed)	.086	.229	.026	.071	.003	.006	.124	.112	.262	.020	.088	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.301	.384	.372	.379	.711**	.671	.208	.271	.414	.379	.372	.707
	Sig. (2-tailed)	.119	.044	.051	.047	.000	.000	.288	.164	.029	.047	.051	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.525**	.360	.135	.493	.172	.229	.749**	.488	.348	.143	.479	.554
	Sig. (2-tailed)	.004	.060	.493	.008	.382	.240	.000	.008	.069	.466	.010	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.357	.445	.522	.531	.477	.463	.303	.328	.363	.531	.522	.708
	Sig. (2-tailed)	.062	.018	.004	.004	.010	.013	.117	.088	.058	.004	.004	.000

	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.261	.258	.287	.215	.368	.359	.114	.236	.246	.299	.204	.476
	Sig. (2-tailed)	.179	.186	.138	.272	.054	.060	.563	.227	.206	.122	.297	.011
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.143	.333	.184	.242	.415	.440	.325	.112	.320	.195	.230	.501
	Sig. (2-tailed)	.469	.083	.350	.214	.028	.019	.092	.569	.097	.321	.238	.007
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.257	.288	.409	.320	.447	.433	.312	.305	.299	.396	.334	.594
	Sig. (2-tailed)	.187	.138	.031	.096	.017	.021	.107	.115	.122	.037	.082	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.246	.353	.302	.350	.754	.777	.108	.212	.347	.306	.345	.638
	Sig. (2-tailed)	.208	.065	.119	.068	.000	.000	.583	.278	.070	.113	.072	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.301	.476	.364	.326	.965	.987	.234	.269	.505	.364	.327	.761
	Sig. (2-tailed)	.120	.011	.057	.090	.000	.000	.230	.167	.006	.057	.089	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 10	Pearson Correlation	.546	.468	.317	.411	.180	.257	.984	.557	.453	.289	.438	.611
	Sig. (2-tailed)	.003	.012	.100	.030	.358	.187	.000	.002	.015	.136	.020	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 11	Pearson Correlation	1	.671	.570	.509	.236	.318	.528	.984	.686	.628	.452	.704
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.006	.226	.100	.004	.000	.000	.000	.016	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 12	Pearson Correlation	.671	1	.694	.572	.418	.466	.474	.678	.981	.706	.562	.774
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.027	.012	.011	.000	.000	.000	.002	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 13	Pearson Correlation	.570	.694	1	.241	.395	.386	.289	.583	.673	.976	.276	.674
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.216	.038	.042	.135	.001	.000	.000	.155	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 14	Pearson Correlation	.509	.572	.241	1	.256	.314	.423	.520	.554	.254	.976	.652
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.216		.188	.103	.025	.005	.002	.192	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan 15	Pearson Correlation	.236	.418	.395	.256	1	.976	.152	.209	.443	.399	.254	.727
	Sig. (2-tailed)	.226	.027	.038	.188		.000	.440	.287	.018	.035	.192	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaan	Pearson Correlation	.318	.466	.386	.314	.976	1	.226	.287	.494	.388	.314	.764

n 16	Sig. (2-tailed)	.100	.012	.042	.103	.000	.247	.138	.008	.041	.104	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaa n 17	Pearson Correlation	.528**	.474*	.289	.423*	.152	.226	.537**	.461*	.258	.451*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.135	.025	.440	.247	.003	.014	.184	.016	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaa n 18	Pearson Correlation	.984**	.678**	.583**	.520**	.209	.287	.537**	.694**	.641**	.464*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.005	.287	.138	.003	.000	.000	.013	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaa n 19	Pearson Correlation	.686**	.981**	.673**	.554**	.443**	.494**	.461**	.694**	.686**	.543**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.018	.008	.014	.000	.000	.003	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaa n 20	Pearson Correlation	.628**	.706**	.976**	.254	.399	.388	.258	.641**	.686**	.241	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.192	.035	.041	.184	.000	.000	.216	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pertanyaa n 21	Pearson Correlation	.452	.562	.276	.976**	.254	.314	.451	.464	.543	.241	.643**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.155	.000	.192	.104	.016	.013	.003	.216	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
TOTAL2	Pearson Correlation	.704**	.774**	.674**	.652**	.727**	.764**	.600**	.691**	.770**	.683**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28



				AN	Pi m pi na n																																												
4	1	3	2 3		Pe m ba nt u Pi m pi na n	III /b	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	6 3	5	5	5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	8 8				
5	2	2	3		Pe m ba nt u Pi m pi na n	III /b	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	7 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	9 5		
6	1	3	2 2		Pe m ba nt	III /a	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	6 6	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	9 5













