

KINERJA KARYAWAN KOMUNIKASI KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Ramon Zamora

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan
zmr_rmn@yahoo.com¹⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Honfoong Plastic Industries Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 800 orang karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 89 responden menggunakan teknik penarikan sampel yaitu *Probability sampling: Simpel random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T_{tabel} sebesar (6,836) dan signifikansi sebesar (0,000), Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T_{tabel} sebesar (8,428) dan signifikansi sebesar (0,000) dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T_{tabel} sebesar (10,054) dan signifikansi sebesar (0,000). Komunikasi, kepribadian dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honfoong Plastic Industries Batam dilihat dari nilai F_{tabel} (1590,766) dengan signifikansi (0,000).

Kata Kunci : *Komunikasi, Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to understand communication, personality and commitment both partially and simultaneously to the performance of employees at PT. Batam Honfoong Plastic Industry. The research method used is descriptive quantitative analysis. The study population was 800 companies with a sample of 89 respondents who used sample sample techniques namely Probability sampling: Simple random sampling. The results showed that partially, positive and significant communication on Employee Performance with a T_{table} value of (6,836) and significance of (0,000), Personality related positively and significantly to Employee Performance with a T_{table} value of (8,428) and significance of (0,000) and Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance with a T_{table} value of (10,054) and significance of (0,000). Communication, personality and organizational commitment together or equally-positive and significant to the performance of employees at PT. Honfoong Plastic Industries Batam is seen from the value of F_{table} (1590,766) with significance (0,000).

Keywords: Communication, Personality, Organizational Commitment and Employee Performance

LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi

sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi dalam dunia kerja. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Objek dari penelitian ini adalah PT. Honfoong Plastic Industries Batam, yang memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam periode tertentu. PT. Honfoong Plastic Industries Batam memproduksi Remot Control, Setrika, Audio, TV dan Perangkat Keras Komputer.

Kinerja karyawan PT. Honfoong Plastic Industries dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu komunikasi. Komunikasi diperlukan untuk mengetahui apakah manajemen telah bertindak secara efektif. Beberapa kendala komunikasi pada PT. Honfoong Plastic Industries Batam yaitu berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi di perusahaan belum berjalan dengan baik, seperti masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi baik komunikasi atasan dengan karyawan dan komunikasi antar karyawan, salah satunya pada bagian produksi. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dimaklumi, sebab setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan PT. Honfoong Plastic Industries Batam sering melakukan komunikasi diluar dari pekerjaan, misalnya cerita tentang masalah pribadi dan bercanda di area kerja. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hal tersebut membuat karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan berinisiatif untuk membuat CCTV di area production di setiap *line cell* untuk memantau kinerja karyawan tersebut.

Kepribadian karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Prediksi kinerja yang didasarkan pada kepribadian dalam manajemen terjadi pada proses seleksi tenaga kerja. Kesalahan dalam seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang menunjukkan perilaku kerja tidak mendukung untuk tujuan perusahaan. Sebagai contoh, tidak disiplin waktu dan latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan yang mendorong seorang karyawan untuk bertindak kurang aktif dan kurang cekatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada PT. Honfoong Plastic Industries Batam, karyawan mempunyai kepribadian yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan kepribadian karyawan hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

Selain komunikasi dan kepribadian, faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja .

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi

Menurut McShane dan Von Glinov (2010) komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan dipahami diantara dua orang atau lebih. Stanovich dalam Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh eksekutif puncak akan menjaga perusahaan tetap melakukan kegiatan etisnya dan para eksekutif ini harus menjamin iklim etis ini tetap konsisten dengan tujuan keseluruhan perusahaan. Komunikasi dibutuhkan dalam menyediakan pedoman standar etika perusahaan dan aktivitas yang membentuk kesatuan antara wilayah fungsional dalam bisnis. Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna yang ditransfer dari *sender* kepada *receiver*.

Komunikasi dalam organisasi mempunyai empat fungsi yaitu control, motivation, emotional expression dan information (Robbins dan Judge, 2011). a) Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dan pedoman formal yang harus diikuti pekrja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan pada atasan langsungnya, mengikuti deskripsi tugas atau tunduk dengan kebijakan organisasi, komunikasi bekerja sebagai fungsi kontrol. b) Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progres terhadap tujuan dan reward atas perilaku yang diharapkan, semua menstimulasi motivasi dan memerlukan komunikasi. c)

Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustasi mereka, karena itu komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial, d) Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif. Keempat fungsi komunikasi tersebut sama pentingnya, tidak ada yang satu melebihi yang lainnya.

Dr. Ani Muhammad (2009 : 4) membagi komunikasi kedalam dua jenis yaitu sebagai berikut : Komunikasi *verbal* bentuk yang paling umum digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu penting bagi seorang pemimpin untuk lebih banyak mengetahui komunikasi *verbal*. Yang dimaksud dengan komunikasi *verbal* adalah komunikasi yang menggunakan simbol simbol atau kata – kata, baik yang dinyatakan secara lisan maupun tertulis. Komunikasi *verbal* merupakan karakteristik khusus dari manusia. Komunikasi lisan adalah komunikasi dengan menggunakan kata – kata secara lisan dan langsung kepada lawan bicaranya. Komunikasi lisan biasanya dapat dilakukan pada kondisi para personal/individu berhadapan langsung, seperti saat berkomunikasi dengan tatap muka langsung atau melalui alat berupa komputer yang mempunyai fasilitas konferensi jarak jauh. Terdapat bermacam tipe dari komunikasi lisan seperti instruksi, penjelasan, laporan lisan, pembicaraan untuk mendapatkan persetujuan kebijaksanaan, memajukan penjualan dan menghargai orang lain dalam organisasi. Sedangkan komunikasi tertulis adalah komunikasi yang dilakukan melalui tulisan seperti yang dilakukan dalam surat menyurat melalui pos, telegram, telexaf, fax, e-mail dan sebagainya

Komunikasi *non verbal* sama pentingnya dengan komunikasi *verbal* karena keduanya itu saling bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan adanya komunikasi *non verbal* dapat memberikan

penekanan, pengulangan, melengkapi dan mengganti komunikasi *verbal*, sehingga lebih mudah ditafsirkan maksudnya. Komunikasi *non verbal* adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerak tubuh, sikap tubuh, *vocal* yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Dengan komunikasi *non verbal* orang dapat mengekspresikan persaaannya melalui ekspresi wajah, nada atau kecepatan berbicara.

Kepribadian

Kepribadian menurut Kreitner dan Kinicki (2010) adalah sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Menurut Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. Pendapat lain mengemukakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjukkan karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis dibelakang karakteristik tersebut (McShane dan Von Glinow, 2010).

Menurut Enneagram (bukan seorang tokoh yang ahli dalam psikologi, namun merupakan sebuah psikotes) ada 9 jenis kepribadian yaitu sebagai berikut : *Pertama Reformer* Individu dengan jenis kepribadian ini memiliki idealisme yang tinggi dan begitu rasional. Mereka tidak akan mudah menentang aturan karena mereka akan selalu menaati setiap aturan yang ada. Tipe *reformer* pun berjiwa kuat sehingga mampu menentukan mana hal yang benar. Orang dengan tipe kepribadian ini sehingga membuat orang lebih baik dengan cara mengubah pola – pola mereka yang salah. Terkadang tipe *reformer* sangat perfeksionis dan kritis.

Dua Giver (Penolong) Orang yang berkepribadian *giver* memiliki sifat yang sangat peduli kepada sesama, berhati lembut, tulus ikhlas, dan empati kepada orang lain. Dia rela mengorbankan waktu bahkan hartanya untuk membantu orang lain. Biasanya dia justru malu untuk mengatakan kebutuhannya atau meminta tolong kepada orang lain meskipun sudah pernah ia tolong.

Tiga Achiever Manusia dengan kepribadian ini lebih berfokus dalam pencapaian akan sebuah prestasi. Pada umumnya sangat percaya diri dan bersemangat dalam segala hal, selalu berpikir untuk maju dan terbilang cukup ambisius dalam mencapai apa yang dicita – citakannya. Mereka tidak mengenal kata menyerah dan sangat gila bekerja.

Empat Individualist Orang dengan kepribadian ini kreatif namun individualis, memiliki pribadi yang sensitif. Kepribadian ini merupakan seorang yang tertutup dan penyendiri, maka ketika harus bertemu dengan orang lain individu bertipe kepribadian ini akan merasa tidak nyaman.

Lima Thinker Jenis kepribadian ini biasanya tidak dapat membendung rasa ingin tahu yang besar. Tipe *thinker* sangat inovatif dan mandiri yang artinya tidak akan secara mudah mengandalkan orang lain atau bahkan bergantung pada orang tersebut.

Enam Adventurer Jenis kepribadian ini memiliki keterbukaan terhadap siapa saja bahkan dengan mudah terbuka pada orang baru. Kepercayaan diri yang tinggi menjadikannya selalu optimis dalam melakukan pekerjaannya.

Tujuh Leader Jenis kepribadian ini bukan hanya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan suka memimpin, melainkan juga mempunyai pengaruh besar, rasa percaya yang tinggi dan berani terhadap tantangan apapun. Sebagai individu dengan jiwa pemimpin tentu saja leader akan melakukan apapun untuk melindungi anak buahnya, tidak suka basa-basi sebab mereka lebih suka masuk keintinya secara langsung.

Delapan Security Seeker Jenis pribadi yang sangat pekerja keras walau memang dikenal memiliki pribadi yang kerap pesimis. Orang yang lebih memilih

mencari aman dan biasanya kurang bisa memutuskan suatu hal yang penting.

Sembilan Peacemaker Jenis kepribadian ini adalah kepribadian yang cinta damai dan tidak suka dengan segala kerusuhan atau perselisihan. Tipe ini sangat optimis dalam hidupnya, kreatif, toleran, berpikir terbuka, mudah mempercayai orang lain, suka menghindari konflik dan sabar.

Komitmen

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) mengemukakan definisi komitmen organisasi yaitu tingkat sampai dimana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Bathaw dan Grant (1994) seperti dikutip Sopiah (2008), Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Stephen P. Robbins Timothy A. Judge (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : 1) Komitmen Afektif, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, 2) Komitmen Normatif, Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis, 3) Komitmen Berkelanjutan, Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor.

David (dalam Minner, 1997) oleh Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: a) Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, b) Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan, c) Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawannya, d) Pengalaman kerja, misalnya : pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi, karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan,

mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, Memiliki tujuan yang realistis, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

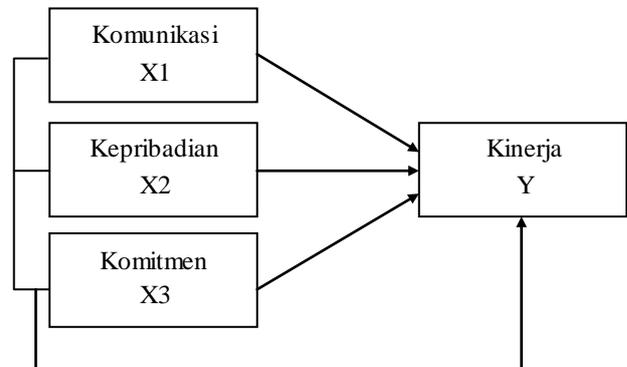
Dimensi Pengukuran Kinerja Secara Individual Koopmans, *et al.* (2014) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu: a) Kinerja tugas dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan b) Kinerja kontekstual mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi, c) Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan. Perilaku kerja yang tidak produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri di tempat kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran

dalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar diatas memperlihatkan mekanisme hubungan Komunikasi (X1), Kepribadian (X2), Komitmen Organisasi (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Secara simultan Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Honfoong Plastic Industries Batam, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 800 karyawan dan jumlah sampel 89 dengan menggunakan teknik sampling *Probability sampling: Simple random sampling*.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner, suatu kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, Imam Ghazali (2001). Taraf signifikansi ditentukan 5%, dimana t_{tabel} dalam penelitian ini adalah

sebesar 0,0284 (df=n-2). Tabel 4.5 berikut menyatakan hasil uji Validitas.

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Komunikasi	X1.1	0,624	0,2084	Valid
	X1.2	0,782	0,2084	Valid
	X1.3	0,643	0,2084	Valid
	X1.4	0,677	0,2084	Valid
	X1.5	0,629	0,2084	Valid
	X1.6	0,503	0,2084	Valid
	X1.7	0,558	0,2084	Valid
	X1.8	0,299	0,2084	Valid
	X1.9	0,391	0,2084	Valid
	X1.10	0,782	0,2084	Valid
Kepribadian	X2.11	0,448	0,2084	Valid
	X2.12	0,562	0,2084	Valid
	X2.13	0,645	0,2084	Valid
	X2.14	0,470	0,2084	Valid
	X2.15	0,780	0,2084	Valid
	X2.16	0,486	0,2084	Valid
	X2.17	0,645	0,2084	Valid
	X2.18	0,780	0,2084	Valid
	X2.19	0,436	0,2084	Valid
	X2.20	0,481	0,2084	Valid
Komitmen Organisasi	X3.21	0,627	0,2084	Valid
	X3.22	0,627	0,2084	Valid
	X3.23	0,742	0,2084	Valid
	X3.24	0,742	0,2084	Valid
	X3.25	0,580	0,2084	Valid
	X3.26	0,356	0,2084	Valid
	X3.27	0,446	0,2084	Valid
	X3.28	0,621	0,2084	Valid
	X3.29	0,742	0,2084	Valid
	X3.20	0,365	0,2084	Valid
Kinerja Karyawan	Y.31	0,549	0,2084	Valid
	Y.32	0,573	0,2084	Valid
	Y.33	0,696	0,2084	Valid
	Y.34	0,545	0,2084	Valid
	Y.35	0,612	0,2084	Valid
	Y.36	0,384	0,2084	Valid
	Y.37	0,448	0,2084	Valid
	Y.38	0,649	0,2084	Valid
	Y.39	0,696	0,2084	Valid
	Y.40	0,419	0,2084	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari tiap variabel adalah *valid*, karena memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2084).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji yang sering digunakan penelitian adalah dengan menggunakan metode Alpha (cronbach's) (Duwi priyatno, 2008). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan

nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

Hasil Pengujian Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi	98,8427	367,384	,938	,980
Kepribadian	98,2022	375,413	,929	,983
Komitmen Organisasi	98,6404	363,347	,960	,974
Kinerja Karyawan	98,6966	372,509	,991	,967

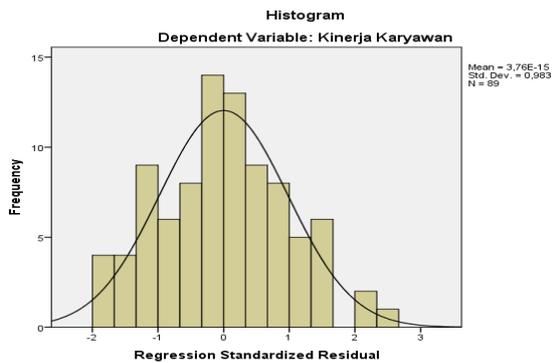
Sumber : Lampiran Output SPSS

Hasil uji reliabilitas pada table diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Aplha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Seperti yang terlihat pada gambar berikut :

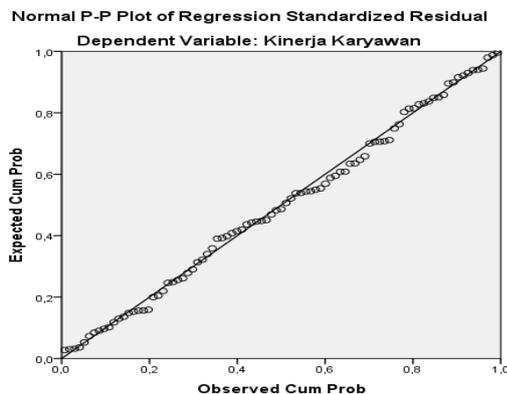
Histogram Uji Normalitas Data



Sumber : Lampiran Output SPSS

Normalitas dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratn dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Normalitas



Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari gambar diatas didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan denganmembandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10(Ghozali,

2009). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandar dized Coefficients		Stand ardzied Coefficients	t	Sig .	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	,899	,475		1,892	,062		
Komunika si	,254	,037	,270	6,836	,000	,132	7,565
Kepribadia n	,291	,035	,302	8,428	,000	,161	6,223
Komitmen Organisasi	,424	,042	,450	10,054	,000	,103	9,739

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Lampiran Output SPSS

Nilai VIF pada table diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,01 (10%) yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

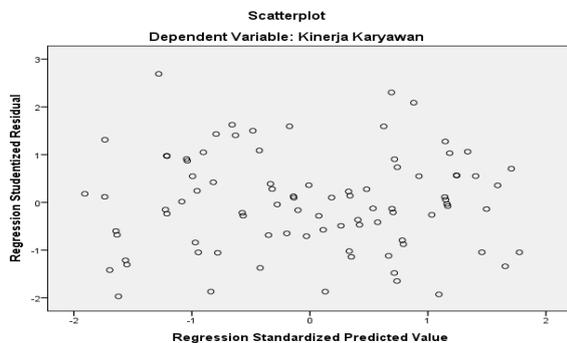
Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 22. Dasar analisis yang digunakan adalah sbb :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka

0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2013). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Hasil Pengujian Heteoskedastisitas



Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan *Scatterplot* diatas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dimana pada gambar 4.4 diatas, terlihat titik- titik meyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol dan pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis 1 (H1)

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,899	,475		1,892	,062
	Komunikasi	,254	,037	,270	6,836	,000
	Kepribadian	,291	,035	,302	8,428	,000
	Komitmen Organisasi	,424	,042	,450	10,054	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Output SPSS

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) uji olah data SPSS adalah (6,836) dan signifikansi (0,000) < dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis 2 (H2)

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepribadian dengan Kinerja Karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepribadian dengan Kinerja Karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepribadian dengan Kinerja Karyawan.

Dilihat dari tabel 4.8 variabel Kepribadian (X2) uji olah data SPSS adalah (8,428) dan signifikansi (0,000) < dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis 3 (H3)

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan Kinerja karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) uji olah data SPSS adalah (10,054) dan signifikansi (0,000) < dari 0.05 dan ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka

yang positif menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis 4 (H4)

Secara simultan atau bersama-sama diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan rumus hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3434,866	3	1144,955	1590,766	,000 ^b
	Residual	61,179	85	,720		
	Total	3496,045	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepribadian, Komunikasi

Sumber Lampiran Output SPSS

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 1590,766 dengan signifikansi nilai F_{hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,005. Nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi)

Hasil Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,983	,982	,84838

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepribadian, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $R = 991$ yang berarti hubungan antar variabel komunikasi, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 99,1% artinya hubungan sangat erat. R^2 sebesar 983 atau 98,3% berarti variasi variabel independen (Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 98,3%, sementara sisanya 2,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sama halnya dengan Adjusted R^2 sebesar 982 atau 98,2 % berarti variabel independen (Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 98,2%, sementara sisanya 2,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komunikasi (X1) uji olah data SPSS adalah (6,836) dan signifikansi (0,000) < dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suci Rahmawati (2016) yang mempunyai hasil yang sama bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan rumus hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepribadian (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kepribadian (X2) uji olah data SPSS adalah (8,428) dan signifikansi (0,000) < dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lusiana Dewi (2016) yang mempunyai hasil yang sama bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan rumus hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Variabel Komitmen Organisasi (X3) uji olah data SPSS adalah (49,898) dan signifikansi (0,000) < dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arina Nurandini (2014) yang mempunyai hasil yang sama bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Secara simultan atau bersama-sama Komunikasi (X1), Kepribadian (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 1590,766 dengan signifikansi nilai F_{hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,005. Nilai signifikansi 0,000 < 0,005 yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

1. Variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Honfoong Plastic Industries Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan, nilai signifikansi yang didapat yaitu $0,000 \leq$ dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
2. Variabel Kepribadian mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Honfoong Plastic Industries Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan, nilai signifikansi yang didapat yaitu $0,000 \leq$ dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
3. Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Honfoong Plastic Industries Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan, nilai signifikansi yang didapat yaitu $0,000 \leq$ dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
4. Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Honfoong Plastic Industries Batam. Dari hasil uji F didapat tingkat signifikansinya yaitu $0,000 \leq$ dari tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga terbukti bahwa secara bersamaan Komunikasi, Kepribadian dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Honfoong Plastic Industries Batam, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komunikasi, terlihat bahwa komunikasi PT. Honfoong Plastic Industries Batam berpengaruh sangat baik untuk meningkatkan Kinerja karyawannya. Akan

tetapi ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki berdasarkan tabel skor angket untuk variabel Komunikasi (X1) yaitu didalam penyampaian pesan pimpinan harus lebih jelas dan tepat sehingga karyawan dapat menangkap dan mengerti pesan yang disampaikan pimpinan untuk memperbaiki kinerja setiap karyawan.

2. Kepribadian karyawan PT. Honfoong Plastic Industries Batam berpengaruh terhadap Kinerja karyawannya. Akan tetapi ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki berdasarkan tabel skor angket untuk variabel Kepribadian (X2) yaitu pimpinan sebaiknya tidak menekan karyawan pada saat bekerja, karena tidak semua karyawan mampu bekerja dibawah tekanan.
3. Komitmen Organisasi PT. Honfoong Plastic Industries Batam berpengaruh terhadap Kinerja karyawannya. Akan tetapi ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki berdasarkan tabel skor angket untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) yaitu setiap karyawan untuk lebih peduli dengan kinerjanya dan sebaiknya setiap karyawan tetap setia dengan perusahaan, karena komitmen yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.
4. Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebaiknya setiap karyawan harus memiliki sikap toleransi antar sesama karyawan lain, sehingga setiap masukan yang diterima dapat menjadi koreksi diri dalam menangani pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen. Sumber daya Perusahaan Pt. Remaja Rosdakarya-Bandung*
- Arina Nurandini. 2014. *Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan studi pegawai perum perumnas jakarta. Fakultas ekonomika dan bisnis universitas diponegoro.*
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and*

commitment in the workplace. United States: McGraw-Hill.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali imam 2009. *Ekonometrika Teori.konsep dan aplikasi dengan SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gunawan, indra.(2010). pengaruh komitmen organisasi dan locus of control terhadap kinerja karyawan pada pt.nikkatsu electric works bandung. *Jurnal manajemen Universitas komputer indonesia.*
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Press. Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara (2010:9). evaluasi kinerja sumber daya manusia, bandung : remaja rosdakarya. arali.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Partini, P & Hartono, (2013). 'Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informatika pemerintah kota surakarta'. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah.*

- Prasetyo, dwi. (2011). *pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt.asuransi jiwa sraya, tbk.jurnal manajeme Universitas pembangunan nasional “veteran”*
- Robbins Stephen, P. 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, New Jersey, Simon & Schustreph Ltd.
- Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki. 2001. *Perilaku Organisasi* Jakarta : PTSalemba Emban Patria
- Sopiah. 2008 .*Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Ofsett.
- Stephen P.Robin – Timothy A. 2011. Judge, *Perilaku Organisasi* 1, Salemba Empat Jakarta
- Suci Rahmawati. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV EQ Trans Sukaharjo*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono (2011). *Metode penelitian kuantitatif kua-litatif dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wijono, Sutarto. 2006.*Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya*. INSAN. 8(3): Desember 2006.