



**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPERIBADIAN TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA PT. ASRI HOSPITALITY MANAGEMENT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

GITA SILVIA SARI

NPM. 1715310761

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2023

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. ASRI HOSPITALITY MANAGEMENT.

NAMA : GITA SILVIA SARI
N.P.M : 1715310761
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 18 Desember 2023

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr. Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : GITA SILVIA SARI
NPM : 1715310761
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STARATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PADA PT. ASRI HOSPITALITY
MANAGEMENT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademik.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari di ketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2023



(GITA SILVIA SARI)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GITA SILVIA SARI

Tempat/Tanggal lahir : Aek Raso, 09 Juni 1998

NPM : 1715310761

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Jl. Murni GG. Warga Dalam No 10G, Setia Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana legkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2023



(GITA SILVIA SARI)

ABSTRAK

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab, namun pada penelitian ini faktor yang digunakan untuk mempengaruhi prestasi kerja adalah komunikasi kerja, motivasi dan kepribadian sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management. Untuk mengetahui apakah kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management. Untuk mengetahui apakah komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji statistik deskriptif dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Dari hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,547 > 1,99$) secara parsial ada pengaruh positif signifikan komunikasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management. Berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,112 > 1,99$) secara parsial ada pengaruh signifikan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asri Hospitality Management. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,778 > 1,99$) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asri Hospitality Management. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($52,198 > 2,75$) ada pengaruh signifikan komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian terhadap Prestasi kerja produk pada PT. Asri Hospitality Management

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Motivasi, Kepribadian, Prestasi Kerja

ABSTRACT

There are several factors that affect work performance such as loyalty, honesty, discipline, creativity, leadership, initiative, skills, responsibility, but in this study the factors used to influence work performance are work communication, motivation and personality so the purpose of this study is to find out whether work communication partially has a positive and significant effect on work performance at PT. Asri Hospitality Management. To find out whether work motivation partially has a positive and significant effect on work performance at PT. Asri Hospitality Management. To find out whether personality partially has a positive and significant effect on work performance at PT. Asri Hospitality Management. To find out whether work communication, work motivation and personality simultaneously have a positive and significant effect on work performance at PT. Asri Hospitality Management. The analysis technique used in this study is quantitative data analysis, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions from the test using descriptive statistical and multiple correlation testing tools. In practice, this research data processing is not processed manually, but using SPSS statistical software. From the research results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($7.547 > 1.99$) partially there is a significant positive effect of work communication on work performance at PT. Asri Hospitality Management. Based on the results of the t test obtained by $t_{count} > t_{table}$ ($9.112 > 1.99$) partially there is a significant influence of personality on employee performance at PT. Asri Hospitality Management. Based on the t test obtained by $t_{count} > t_{table}$ ($9.778 > 1.99$) there is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. Asri Hospitality Management. Based on the results of the F test, it was obtained that the value of $F_{count} > F_{table}$ was ($52.198 > 2.75$) there was a significant effect of work communication, work motivation and personality on product work performance at PT. Asri Hospitality Management

Keywords: Work Communication, Motivation, Personality, Work Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asri Hospitality Management**”. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Asri Hospitality Management yang telah memberikan izin atas dilaksanakannya penelitian ini sampai selesai.
7. Kepada seluruh dosen dan seluruh staf-staf yang telah banyak memberikan pengajaran dan partisipasi kepada saya selama menjadi mahasiswa di Universitas Pembangunan Panca Budi.

8. Terkhusus kedua orang tua peneliti yakni Ayahanda dan Ibunda yang saya cintai yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada peneliti atas penyelesaian skripsi ini.
9. Terkhusus juga kepada suami Muhammad Ilham dan anak saya Muhammad Hamzar Abyan yang sangat saya cintai karena telah banyak memberikan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Untuk itu kritik dan saran peneliti harapkan dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti-peneliti selanjutnya.

Medan, Juni 2023
Penulis,

Gita Silvia Sari
NPM. 1715310761

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Prestasi Kerja	12
a. Pengertian Prestasi Kerja	12
b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	13
c. Penilaian Prestasi Kerja.....	16
d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	18
e. Indikator Prestasi Kerja.....	19
2. Komunikasi Kerja	20
a. Pengertian Komunikasi Kerja	20
b. Peran Komunikasi Kerja	21
c. Proses Komunikasi Kerja.....	22
d. Fungsi Komunikasi Kerja	24
e. Hambatan Dalam Komunikasi Kerja	25
f. Indikator Komunikasi Kerja.....	25
3. Motivasi Kerja.....	26
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	26
b. Manfaat Motivasi	27
c. Tipe – tipe Motivasi	28
d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	29
e. Indikator Motivasi.....	30
4. Kepribadian Karyawan.....	31
a. Pengertian Kepribadian Karyawan	31
b. Faktor-faktor Penentu Kepribadian Karyawan	33
c. Sifat-Sifat kepribadian Karyawan	33

	d. Cara Menilai Kepribadian Karyawan.....	34
	e. Indikator Kepribadian Karyawan.....	35
	B. Penelitian Sebelumnya.....	37
	C. Kerangka Konseptual.....	38
	D. Hipotesis.....	41
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	42
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
	C. Definisi Operasional Variabel.....	43
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	45
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
	F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
	A. Hasil Penelitian.....	52
	B. Analisis Data Penelitian.....	59
	C. Pembahasan.....	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
	A. Kesimpulan.....	86
	B. Saran.....	87
	DAFTAR PUSTAKA.....	89
	LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Prestasi Kerja Perusahaan Terhadap Partner Kerja ...	3
Hospitality Management	1
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	39
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	45
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden
Lampiran 3	Lampiran Pra Survey
Lampiran 4	Output Hasil SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PT. Asri Hospitality Management merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyaluran tenaga kerja di bidang perhotelan. Adapun tujuan PT.Asri Hospitality Management untuk meningkatkan pencapaian pendapatan perusahaan dan terus meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh di atas rata-rata dari kinerja yang dihasilkan selama jangka waktu yang ditentukan. Prestasi kerja juga merupakan bagian dari kualitas kerja yang dapat dijadikan acuan dalam motivasi cara kerja yang baik hingga menjadi leader dalam suatu pekerjaan yang dikuasai. Prestasi kerja merupakan nilai

apresiasi yang tinggi dari kinerja yang diperoleh setelah pelaksanaannya dapat dikerjakan dengan baik. Prestasi kerja juga merupakan syarat utama dalam meraih tujuan yang dapat dijadikan sebagai modal untuk menjadi bahan pertimbangan terhadap tujuan yang dituju. Prestasi kerja juga suatu keberhasilan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang sulit walaupun dengan jangka waktu yang singkat. Adapun prestasi kerja yang diperoleh tentu dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap evaluasi yang dibutuhkan pada setiap pelaksanaan tugas yang harus dikerjakan, baik secara tidak langsung maupun secara langsung di dalam sistem perusahaan. Menyikapi prestasi kerja yang diraih sebagai bentuk keberhasilan dalam pelaksanaan kerja yang ditetapkan, hal ini juga sesuai dengan pandangan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2020:95), faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu komunikasi kerja, motivasi kerja, dan kepribadian karyawan.

Menurunnya prestasi kerja yang diperoleh pihak perusahaan tentu berdampak pada penghasilan yang didapatkan oleh perusahaan setiap bulannya dan setiap adanya penandatanganan MOU pada perusahaan yang menjadi partner dalam aktivitas yang ditawarkan pihak perusahaan kepada pihak perusahaan sebagai partner dalam bisnis yang disepakati secara bersama, hal ini terlihat dari berkurangnya tingkat keberhasilan kerja yang diraih para pekerja setelah dilakukan training sebelum di arahkan kepada pihak penerima tenaga kerja yang membutuhkan. Hal tersebut tentu dapat menurunkan citra kinerja yang diraih dalam mendapatkan prestasi kerja. Menurunnya prestasi kerja yang diraih tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Prestasi Kerja Perusahaan Terhadap Partner Perusahaan Pada Tahun 2021-2022

Tahun	Nama Perusahaan	Kota	Jumlah Penyaluran Tenaga kerja	Jangka Waktu Bulan/Tahun	Keberhasilan Kerja	Persentase Kerja
2021	Selecta	Medan	50	1 Tahun	Berhasil	100%
	Swasana	Medan	60	1 Tahun	Sedang	65%
	Deli Hotel	Medan	65	1 Tahun	Sedang	65%
2022	Mutiara Hotel	Padang	40	1 Tahun	Berhasil	100%
	Bumi Asih	Sibolga	50	1 Tahun	Berhasil	85%
	Pia Hotel Pandan Beach Resort	Sibolga	45	6 Bulan	Sedang	60%
	Wisata Hotel	Sibolga	60	6 Bulan	Kurang	50%
	Marina Hotel	Sibolga	30	6 Bulan	Kurang	40%

Sumber : PT. Asri Hospitality Management (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa data prestasi kerja yang diperoleh perusahaan mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat pada data Tahun 2021 penyaluran tenaga kerja di Hotel Selecta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebanyak 50 orang, jangka waktu pengerjaan selama 1 tahun dengan tingkat keberhasilan berhasil artinya 100% diselesaikan dengan sangat baik, dan penyaluran tenaga kerja di Swasana Hotel jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebanyak 60 orang dengan jangka waktu 1 tahun tingkat keberhasilan mengalami penurunan menjadi predikat sedang dengan persentase kerja sebesar 65%, begitu juga penyaluran tenaga kerja di Deli Hotel jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebanyak 65 orang dengan jangka waktu 1 tahun tingkat keberhasilannya sedang dengan persentase sebesar 65%.

Adapun data prestasi kerja pada tahun 2022 penyaluran tenaga kerja di Mutiara Hotel jumlah tenaga kerja sebanyak 40 orang dengan jangka waktu penyelesaian 1 tahun dan tingkat keberhasilannya berhasil dan persentase sebesar 100%. Selanjutnya penyaluran tenaga kerja di Bumi Asih Hotel jumlah tenaga kerja sebanyak 50 orang dengan jangka waktu 1 tahun dan tingkat keberhasilannya

Berhasil dan persentasenya sebesar 100%, sedangkan penyaluran tenaga kerja di Pia Hotel Pandan Resort jumlah tenaga kerja sebanyak 45 orang dengan jangka waktunya selama 6 bulan dengan tingkat keberhasilannya sedang dan persentasenya sebesar 60%. Penyaluran tenaga kerja di Wisata Hotel jumlah tenaga kerja sebanyak 60 orang dengan jangka waktu selama 6 bulan dan keberhasilannya kurang dengan persentase sebesar 50%. Pada penyaluran tenaga kerja di Marina Hotel jumlah tenaga kerja sebanyak 30 orang dengan jangka waktu selama 6 bulan dengan keberhasilannya kurang dengan persentase sebesar 40%. Penurunan tersebut disebabkan karena terdapat beberapa tenaga kerja yang tidak hadir pada saat adanya pengerjaan di hotel tersebut, tenaga kerja yang absen atau yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan sakit ataupun cuti, begitu. Menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan datang terlambat dan seringnya tidak hadir, sehingga pekerjaan tersebut tidak mendapatkan hasil yang maksimal .

Komunikasi adalah suatu hubungan yang diciptakan antara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk menyampaikan keinginan masing-masing pihak dengan menggunakan peralatan yang dapat menjadi alat penyambung. Komunikasi merupakan bagian dari hubungan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi juga bagian dari adanya ikatan antara dua orang dengan sistem kerja yang diciptakan secara sengaja dan dapat memberikan pengaruh atas informasi yang dimiliki kepada duabelah pihak. Tujuan dari komunikasi adalah menciptakan dan saling memberikan pengertian (*understanding*) antara sesama komunikator (pengirim) dan komunikan (penerima), mengandung kebenaran, lengkap, mencakup keseluruhan hal. Apabila cara menyampaikan pesan tidak

terdapat masalah dan si penerima pesan juga dapat menerima serta menafsirkan pesan tersebut maka dapat dikatakan komunikasi berjalan dengan efektif hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena telah mengerti pesan yang disampaikan kepadanya. Menurut Mulyana (2019:46), komunikasi kerja adalah proses pemindahan informasi mengenai pekerjaan dari seorang pimpinan ke bawahannya, dari karyawan ke sesama karyawan/rekan kerja baik dengan media tertentu yang efisien untuk menghasilkan informasi yang jelas dan mudah dimengerti.

Permasalahan komunikasi yang diteliti pada penelitian ini terdapat dalam pelaksanaan kerja adanya hambatan atau masalah, dimana karyawan kurang berkoordinasi kepada atasan dan terlalu memaksakan diri untuk menyelesaikannya sendiri. Adanya sikap dalam pengambilan keputusan secara sendiri-sendiri tentu dapat menimbulkan keputusan yang kurang relatif terhadap apa yang diinginkan pihak perusahaan serta dapat mengurangi rasa kepercayaan pihak perusahaan partner terhadap pihak perusahaan sebagai penyalur. Hal ini tentu dapat mempengaruhi sistem kerja yang sudah ditetapkan secara bersama.

Motivasi adalah suatu dorongan yang datangnya dari dalam diri yang ingin diwujudkan baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi juga merupakan bagian dari penggerak atau penyemangat diri dalam mencapai tujuan. Motivasi juga suatu keinginan yang harus dicapai walau dengan melalui berbagai proses waktu. Motivasi dapat berkembang apabila pelaku dan keinginan dapat sejalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama. Motivasi merupakan sikap mental yang dimiliki karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi

kerja yang maksimal. Mangkunegara (2020:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menyikapi motivasi yang paparkan oleh Mangkunegara tersebut motivasi bagian dari sikap atau mental yang menjadi satu pada keinginan dan kemampuan untuk mewujudkan suatu tujuan yang diperoleh melalui proses kerja. Hal ini jika dapat dilaksanakan dengan baik tentu dapat meningkatkan kualitas kerja diri baik secara personal maupun secara team kerja.

Permasalahan motivasi kerja yang diteliti pada penelitian ini adalah rendahnya keinginan dalam diri yang dimiliki karyawan disaat pelaksanaan kerja yang memiliki tantangan kerja yang hasilnya bisa meningkatkan kualitas dalam diri karyawan, serta kurangnya bentuk apresiasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaan sulit maupun jumlah beban kerjan yang cukup banyak. Hal ini tentu dapat membuat karyawan bekerja hanya seadanya saja sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan tentu tingkat prestasi tidak mungkin dapat diraih.

Selain komunikasi kerja dan motivasi kerja, kepribadian karyawan juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kepribadian merupakan cara seseorang atau individu untuk berinteraksi dengan orang lain atau individu lain. selain itu juga merupakan suatu sikap, sifat, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang atau individu agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya. Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Menurut

Hasibuan (2020:95) adalah kepribadian yaitu sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan prestasi kerjanya. Hanya dengan kepribadian yang mantap dan kualitas profesional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dapat diketahui mengenai kepribadian karyawan PT. Asri Hospitality Management pada dimensi mudah akrab yaitu kurangnya kerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Dimensi sifat berhati-hati yaitu karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Dimensi stabilitas emosi yaitu karyawan kurang tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dituangkan dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asri Hospitality Management”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan belum dapat hadir ke perusahaan dengan waktu yang ditetapkan dan karyawan belum cepat dalam menerima instruksi kerja.
- b. Dimensi keterlibatan informasi dari pimpinan yaitu karyawan kurang berkoordinasi kepada atasan dan terlalu memaksakan diri untuk menyelesaikannya sendiri.
- c. Dimensi *need for achievement* karyawan masih kurang berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja, dan karyawan masih kurang memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- d. Pada dimensi mudah akur yaitu kurangnya kerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan dan karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya berfokus pada judul Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asri Hospitality Management dan penilaian prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management dilakukan oleh karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management?
3. Apakah kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management?
4. Apakah komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.

- c. Untuk mengetahui apakah kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.
- d. Untuk mengetahui apakah komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi PT. Asri Hospitality Management untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai komunikasi, motivasi kerja, dan kepribadian terhadap prestasi kerja.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian untuk penelitian berikutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Yatipai (2020), yang berjudul: pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu komunikasi kerja dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel

terikat yaitu prestasi kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja.

2. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 75 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 karyawan/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT Transs Kalla Makassar, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Asri Hospitality Management.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara, (2020:9), Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2019:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan, menurut Hasibuan (2020:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hariandja (2018:194) prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan ksanggupan menghadapi perubahan-perubahan tuntutan yang ada, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:153) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain:

1) Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

2) Kejujuran

Yaitu Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri, maupun terhadap orang lain.

3) Kedisiplinan

Yaitu disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.

5) Motivasi

Yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

6) Komunikasi

Yaitu kesediaan karyawan itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya\

vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Yaitu Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja sevara efektif.

8) Kepribadian

Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

9) Prakarsa

Yaitu Kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

Yaitu kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaannya dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Yaitu Kesiapan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2020:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain faktor-faktor tersebut, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan SDM. Wildhatun (2018) dari hasil penelitiannya telah menemukan hubungan positif signifikan antara pengembangan SDM dengan prestasi kerja. Menurut Rivai (2019:227) pengembangan SDM merupakan suatu proses bagaimana karyawan atau karyawan mendapatkan pengalaman, keahlian

dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja karyawan untuk mengetahui prestasi kerja para karyawannya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan, pihak personalia perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:94) penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:12) penilaian prestasi kerja adalah Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2019:563), prestasi kerja dapat dinilai berdasarkan tiga (3) aspek-aspek penting, yaitu:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Panggabean (2019:66), ada beberapa tahapan dalam melaksanakan proses penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Identifikasi

Identifikasi terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 2) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat.

Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3) Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4) Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Panggabean (2019:67), penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan. Menurut Hasibuan (2020:89) tujuan dari penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan balas jasa.
- 2) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan perusahaan.
- 3) Untuk mengukur prestasi kerja.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitas jadwal kerja, metode kerja, kondisi kerja, dan gaya pengawasan.
- 5) Sebagai indikator menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kelebihan dan kekurangan karyawan.
- 8) Sebagai kriteria untuk seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai bahan pertimbangan dalam mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

e. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019 : 152) pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan. Indikator untuk dimensi ini yaitu kuantitas pekerjaan diselesaikan batas waktu yang ditetapkan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan jarang membuat kesalahan dalam bekerja.

2) Pengetahuan kerja

Yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Indikator untuk dimensi ini yaitu menguasai prosedur kerja dan memiliki pengetahuan umum serta konsep tentang pelaksanaan pekerjaan.

3) Inisiatif

Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Indikator untuk dimensi ini yaitu tanggap terhadap tugas pekerjaan dan mampu memecahkan masalah.

2. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Mondy (2016:56), Komunikasi kerja adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kat-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Menurut Purwanto (2018:4), komunikasi kerja merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol disini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-

masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sam terhadap simbol.

Menurut Mulyana (2019:46), komunikasi kerja adalah proses pemindahan informasi mengenai pekerjaan dari seorang pimpinan ke bawahannya, dari karyawan ke sesama karyawan/rekan kerja baik dengan media tertentu yang efisien untuk menghasilkan informasi yang jelas dan mudah dimengerti.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah merupakan proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan.

b. Peran Komunikasi Kerja

Pentingnya peran komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Komunikasi memiliki peranan penting dalam memperlancar kegiatan perusahaan, dapat terlihat dari beberapa hal berikut:

- 1) Fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat tercapai.
- 2) Meningkatkan gairah dan kompetensi kerja.
- 3) Dengan menggunakan komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian para pemimpin dapat mengetahui keadaan dari setiap bidang yang menjadi tugasnya.
- 4) Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara bawahan dengan atasan, bawahan dengan bawahan dan antara atasan, karena pengawasan yang jelas dan mantap.

- 5) Dengan komunikasi semua bagian organisasi dapat mengetahui kebijakan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Oleh sebab itu di dalam sebuah organisasi setiap orang yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab, agar dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis, maka kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerja sama maka unsur komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi.

c. Proses Komunikasi Kerja

Menurut Purwanto (2018:11) bahwa proses komunikasi terdiri dari enam tahap yaitu:

- 1) Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengiriman pesan harus menyiapkan ide atau gagasan yang ingin disampaikan kepada pihak lain. Dimana ide tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber.

- 2) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan

Dalam suatu proses komunikasi tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Oleh karena itu agar ide dapat diterima dan dimengerti secara sempurna, pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal yaitu subjek(apa yang ingin

disampaikan), maksud (tujuan) , audiens, gaya personal dan latar belakang budaya.

3) Pengirim menyampaikan pesan

Dalam menyampaikan dan mengirim pesan dapat digunakan berbagai saluran yang ada kepada si penerima pesan. Panjang pendeknya rantai saluran komunikasi yang digunakan akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan, dalam menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulisan maupun lisan.

4) Penerima menerima pesan

Komunikasi antar seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan menerima pesan tersebut. Komunikasi baru akan terjalin bila penerima surat telah membaca dan memahami isinya.

5) Penerima menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana ia menafsirkan pesan. Suatu pesan dapat ditafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan.

6) Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik ke pengirim

Setelah menerima pesan, penerima akan memberi tanggapan dengan cara tertentu dan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan beraneka ragam, hal ini tergantung dari pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam

proses komunikasi, karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai suatu pesan.

d. Fungsi Komunikasi Kerja

Organisasi pada umumnya mempunyai tujuan yang akan diwujudkan dalam perusahaan. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan tersebut didukung oleh adanya proses komunikasi yang berjalan lancar. Komunikasi sangat penting dalam memperlancar kegiatan perusahaan, hal ini dapat terlihat dari beberapa hal:

- 1) Komunikasi merupakan proses dimana fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai.
- 2) Menimbulkan rasa kesetiakawanan.
- 3) Meningkatkan kegairahan dan motivasi kerja karyawan.
- 4) Komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian.
- 5) Melalui komunikasi semua karyawan dapat mengetahui kebijakan, peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Komunikasi sebagai saran hubungan antar orang didalam organisasi untuk bersama. Sesungguhnya tanpa komunikasi tidak mungkin ada aktivitas kelompok karena tanpa hal ini koordinasi dan perubahan tidak dapat dilakukan dengan baik. Dengan kata lain, tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan perusahaan kemungkinan besar tidak akan tercapai. Sebagai seorang manajer yang baik hendaknya dapat menciptakan komunikasi yang baik dalam perusahaan sebab dapat dibayangkan bagaimana akibatnya bagi perusahaan yang komunikasinya tidak dapat berjalan dengan baik.

e. Hambatan Dalam Komunikasi Kerja

Struktur organisasi yang dirancang bangun secara buruk tidak mengkomunikasikan hubungan organisasi secara jelas. Dengan demikian manajer yang perspektif terlebih dahulu akan mencari sebab timbulnya masalah komunikasi dan bukan sekedar menanggulangi masalah itu. Menurut Daft (2018:157) hambatan komunikasi kerja dapat hadir didalam individu sebagai bagian dari organisasi:

- 1) Hambatan individu : terdapat hambatan interpersonal, hal ini termasuk masalah dengan emosi dan persepsi yang disandang oleh karyawan.
- 2) Hambatan organisasi : hambatan ini menyangkut faktor-faktor pada organisasi secara utuh yaitu masalah perbedaan status dan kekuasaan dan perbedaan antar departemen dalam bentuk mencampuri kebutuhan dan tujuan dalam komunikasi.

f. Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Mulyana (2019:49), indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Keterlibatan informasi dari pimpinan
Keterlibatan informasi dari pimpinan adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah.
- 2) Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
Komunikasi informasi pegawai dengan pegawai adalah komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan

yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya.

3) Efisiensi media dalam penyajian informasi

Efisiensi media berkaitan dengan kemampuan media tersebut untuk menyampaikan pesan atau informasi dengan cepat, tepat, dan mudah dimengerti oleh audiens atau penerima pesan

4) Kecukupan informasi

Kecukupan informasi berkaitan dengan kelengkapan dan tingkat detail dari informasi yang disampaikan, sehingga dapat memenuhi tujuan komunikasi

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Menurut Mangkunegara (2020:63), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Winardi (2020:4), motivasi adalah kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Siagian (2018:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi dengan sendirinya sepanjang menuju tujuan yang ingin dicapai. Inilah bentuk motivasi yang paling baik. Meski demikian, sebagian besar dari kita perlu diberi motivasi. Secara umum organisasi menciptakan motivasi dengan memberikan insentif dan imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Manajer memiliki peran yang amat besar untuk memotivasi karyawannya agar bekerja sebaik-baiknya. Manajer memiliki tugas melaksanakan proses memotivasi dengan menggunakan secara optimal insentif yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

b. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2020:97) menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan kepada karyawan itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2019:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan- keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang karyawan tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat

organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri karyawan saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan karyawan muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri karyawan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek.

d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu karyawan.

d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap karyawan mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

e. Indikator Motivasi

Menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2020:65), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

4. Kepribadian Karyawan

a. Pengertian Kepribadian Karyawan

Kepribadian merupakan konsep yang dinamis guna menjelaskan pertumbuhan dan perkembangan psikologi manusia. Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Menurut Hasibuan (2020:95) adalah kepribadian yaitu sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Menurut Robbins (2019:127) kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya.

Menurut Sedarmayanti (2019:2) kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi, yang ditata dalam suatu cara yang khas dengan mendapat pengaruh dari luar. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Menurut Ardana (2020:12) mendefinisikan kepribadian sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang bersifat tetap yang mmemberi identitas pada sesorang/individu. Menurut Daft (2018:273) Kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang mendasari suatu pola prilaku yang relatif stabil sebagai respons pada ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di dalam lingkungan. Memahami kepribadian seorang individu dapat membantu para manajer untuk meramalkan bagaimana seseorang akan bertindak dalam situasi tertentu.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan prestasi kerjanya. Hanya dengan kepribadian yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian karyawan adalah seluruh pola tingkah laku dan kebiasaan individu yang khas atau berbeda yang tampak dalam lingkungannya dalam berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan individu lain.

b. Faktor-faktor Penentu Kepribadian Karyawan

Menurut Robbins (2019:127) Kepribadian dihasilkan oleh faktor keturunan dan lingkungan.

1) Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tingkat fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orangtua anda, yaitu komposisi biologis, psikologis dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan di mana kita tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian kita.

c. Sifat-Sifat kepribadian Karyawan

Menurut Robbins (2019:130), Sifat-sifat kepribadian yaitu karakteristik yang sering muncul dan mendeskripsikan perilaku seorang individu, sifat-sifat kepribadian tersebut adalah MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*). MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) adalah tes kepribadian yang menggunakan empat

karakteristik dan mengklasifikasikan individu ke salah satu dari tipe kepribadian.

Empat karakteristik kepribadian itu adalah:

- 1) Ekstraver versus Introver, yaitu individu dengan karakteristik ekstraver digambarkan sebagai individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas. Sedangkan individu dengan karakteristik introver digambarkan sebagai individu yang pendiam dan pemalu.
- 2) Sensitif versus Intuitif, yaitu individu dengan karakteristik sensitif digambarkan sebagai individu yang praktis dan lebih menyukai rutinitas urutan. Mereka berfokus pada detail. Sebaliknya, individu dengan karakteristik intuitif mengandalkan proses-proses tidak sadar.
- 3) Pemikir versus perasa, yaitu individu yang termasuk dalam karakteristik pemikir menggunakan alasan dan logika untuk menangani berbagai masalah, sedangkan individu dengan karakteristik perasa mengandalkan nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.
- 4) Memahami versus menilai, yaitu individu yang cenderung memiliki karakteristik memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dari terstruktur, sedangkan individu dengan karakteristik menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

d. Cara Menilai Kepribadian Karyawan

Alasan paling penting mengapa manajer atau pemimpin perlu mengetahui cara menilai kepribadian adalah karena penelitian menunjukkan bahwa tes-tes kepribadian sangat berguna dalam membuat keputusan perekrutan, tes kepribadian berguna untuk dapat lebih memahami dan lebih baik dalam mengatur individu

yang bekerja di dalam organisasi. Menurut Robbins (2019:136), terdapat tiga cara utama untuk menilai kepribadian yaitu:

1) Survei mandiri (diisi sendiri oleh individu)

Survei mandiri adalah cara paling umum yang digunakan untuk menilai kepribadian. Kekurangan dari survei jenis ini adalah individu mungkin berbohong atau hanya menunjukkan kesan yang baik.

2) Survei peringkat atau pengamat

Survei ini dikembangkan untuk memberikan suatu penilaian bebas mengenai kepribadian. Survei mungkin dapat dilakukan oleh rekan kerja.

3) Ukuran proyeksi

Ukuran Proyeksi adalah dengan menggunakan lukisan atau foto, individu yang diuji diminta menuliskan kisah dari setiap gambar yang di lihatnya. Namun, penilaian respons-respons tersebut telah terbukti sebagai suatu tantangan karena seringkali menilai hasil-hasil tersebut secara berbeda satu sama lain.

e. Indikator Kepribadian Karyawan

Menurut Hasibuan (2020:96), indikator kepribadian karyawan adalah sebagai berikut:

1) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerjasama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat

cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang. Indikator untuk dimensi ini yaitu senang bekerja sama dan ramah.

2) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. Indikator untuk dimensi ini yaitu bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

3) Stabilitas emosi (*emotional stability*)

Dimensi kepribadian yang menggolongkan seseorang sebagai orang yang tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh (positif). Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh. Indikator untuk dimensi ini yaitu tenang dan dapat menahan stres.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Yatipai (2020)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2	Matasik (2017)	Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.	Komunikasi dan Sikap kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3	Bonardy (2020)	Pengaruh Kepribadian Dan Stres Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Singkawang.	Kepribadian Dan Stres Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4	Cahyono (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
5	Datuk (2018)	<i>Impact Of Employee Motivation On Work Performance</i>	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
6	Riyanto (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
7	Rukmana (2018)	<i>The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia</i>	Komunikasi dan Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
8	Femi (2019)	<i>The Impact of Communication on Workers' performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria</i>	Komunikasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2022

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Purwanto (2018:4), komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Tujuan dari komunikasi adalah menciptakan dan saling memberikan pengertian (*understanding*) antara sesama komunikator (pengirim) dan komunikan (penerima), mengandung kebenaran, lengkap, mencakup keseluruhan hal. Apabila cara menyampaikan pesan tidak terdapat masalah dan si penerima pesan juga dapat menerima serta menafsirkan pesan tersebut maka dapat dikatakan komunikasi berjalan dengan efektif hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena telah mengerti pesan yang disampaikan kepadanya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Mangkunegara (2020:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja

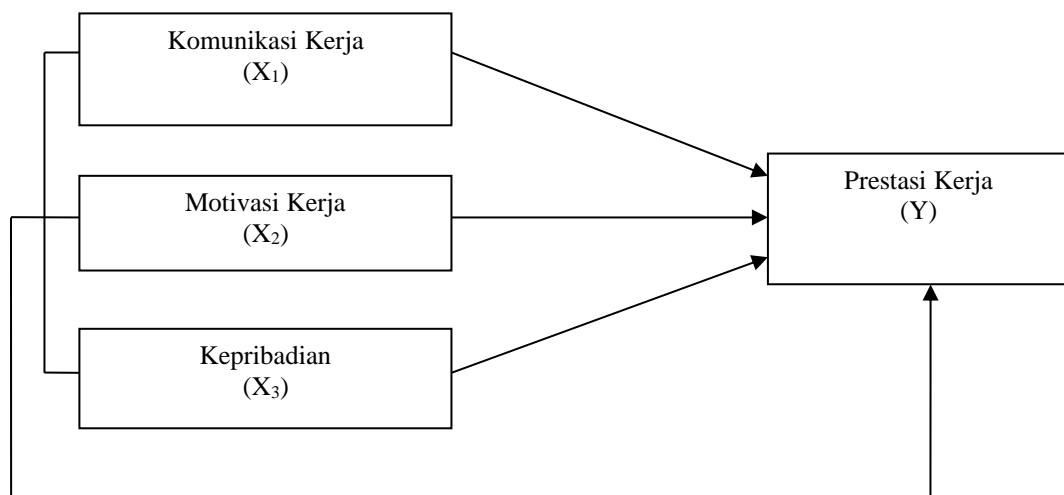
Kepribadian merupakan konsep yang dinamis guna menjelaskan pertumbuhan dan perkembangan psikologi manusia. Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Menurut Hasibuan (2020:95) adalah kepribadian yaitu sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Menurut Rivai (2019:127) kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan prestasi kerjanya. Hanya dengan kepribadian yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya kepribadian yang baik maka akan dapat memperkuat motivasi kerja dan komunikasi kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

4. Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja

Mangkunegara (2020:70), ketika pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan prestasi kerja karyawan. Ketika prestasi kerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh

mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan perusahaan akan terpenuhi. Apabila komunikasi tidak terdapat masalah dan si penerima pesan juga dapat menerima serta menafsirkan pesan tersebut maka dapat dikatakan komunikasi berjalan dengan efektif hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena telah mengerti pesan yang disampaikan kepadanya. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan prestasi kerjanya.

Kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1:



Sumber: Diolah Penulis (2022)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.
3. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.
4. Komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:6) “Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asri Hospitality Management Medan Jalan Iskandar Muda No 127-131, Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2023, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Periode Bulan 2023				
		Agust	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Riset awal/Pengajuan Judul	■				
2.	Penyusunan Proposal		■			
3.	Seminar Proposal		■			
4.	Perbaikan Acc Proposal			■		
5.	Pengolahan Data				■	
6.	Penyusunan Skripsi				■	
7.	Bimbingan Skripsi				■	
8.	Seminar Hasil				■	
9.	Meja Hijau					■

Sumber: Penulis (2023)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) dan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: komunikasi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepribadian (X_3), serta.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Varia bel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Presta si Kerja (Y)	Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2019:151)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan kerja 3. Inisiatif (Sutrisno, 2019:152)	1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan. 2. Tingkat pegetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. 3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.	Skala likert
Komu nikasi Kerja (X ₁)	Proses pemindahan informasi mengenai pekerjaan dari seorang pimpinan ke bawahannya, dari karyawan ke sesama karyawan/rekan kerja baik dengan media tertentu yang efisien untuk menghasilkan informasi yang jelas dan mudah dimengerti (Mulyana, 2019:46)	1. Keterlibatan informasi dari pimpinan 2. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai 3. Efisiensi media dalam penyajian informasi 4. Kecukupan informasi (Mulyana 2019:49)	1. Keterlibatan informasi dari pimpinan adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. 2. Komunikasi informasi pegawai dengan pegawai adalah komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya. 3. Efisiensi media berkaitan dengan kemampuan media tersebut untuk menyampaikan pesan atau informasi dengan cepat, tepat, dan mudah dimengerti oleh audiens atau penerima pesan 4. Kecukupan informasi berkaitan dengan kelengkapan dan tingkat detail dari informasi yang disampaikan, sehingga dapat memenuhi tujuan komunikasi	Skala likert
Motiv asi kerja (X ₂)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Mangkunegara, 2020:63).	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). (Mangkunegara, 2020:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert
Kepri badia n Karya wan (X ₃)	Sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. (Hasibuan, 2020:95)	1. Mudah akur 2. Sifat berhati-hati 3. Stabilitas emosi. (Hasibuan, 2020:96)	1. Merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. 2. Individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. 3. Menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres.	Skala likert

Sumber: Penulis (2022)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 72), populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asri Hospitality Management sebanyak 62 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 62 sampel.

Tabel 3.3 Jumlah Sampel

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	General Manager	1
2	Human Reasources Department	1
3	SPV Accounting	3
4	Admin Accounting	4
5	SPV Front Office	1
6	Receptionist	5
7	SPV Engineering	1
8	Engineering	5
9	SPV House Keeping	1
10	Roomboy	14
11	Houseman	8
12	Laundry	5
13	Security	6
14	Salez Excecutive	3
15	Ad Marketing	4
Total		62

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT. Asri Hospitality Management. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asri Hospitality Management.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah

1. Observasi

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.

3. Angket / Kuisisioner, yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:138) Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Ghazali (2013:140) Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan

konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Sugiyono, 2016). Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian) terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Komunikasi Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Kepribadian (*Independent Variabel*)

ε = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat P.T. Asri Hospitality Management

P.T. Asri Hospitality Management yang beralamatkan di Medan didirikan di atas lahan seluas 4.340 m², dengan alasan pada saat itu masih sedikit sekali hotel di Medan yang memiliki etika dan moral layaknya hotel yang bernafaskan nuansa Islam. Dan P.T. Asri Hospitality Management berada di jalur yang kondusif.

b. Visi dan Misi P.T. Asri Hospitality Management

1) Visi

Menjadi hotel mewah yang terkemuka dan paling nyaman di Indonesia.

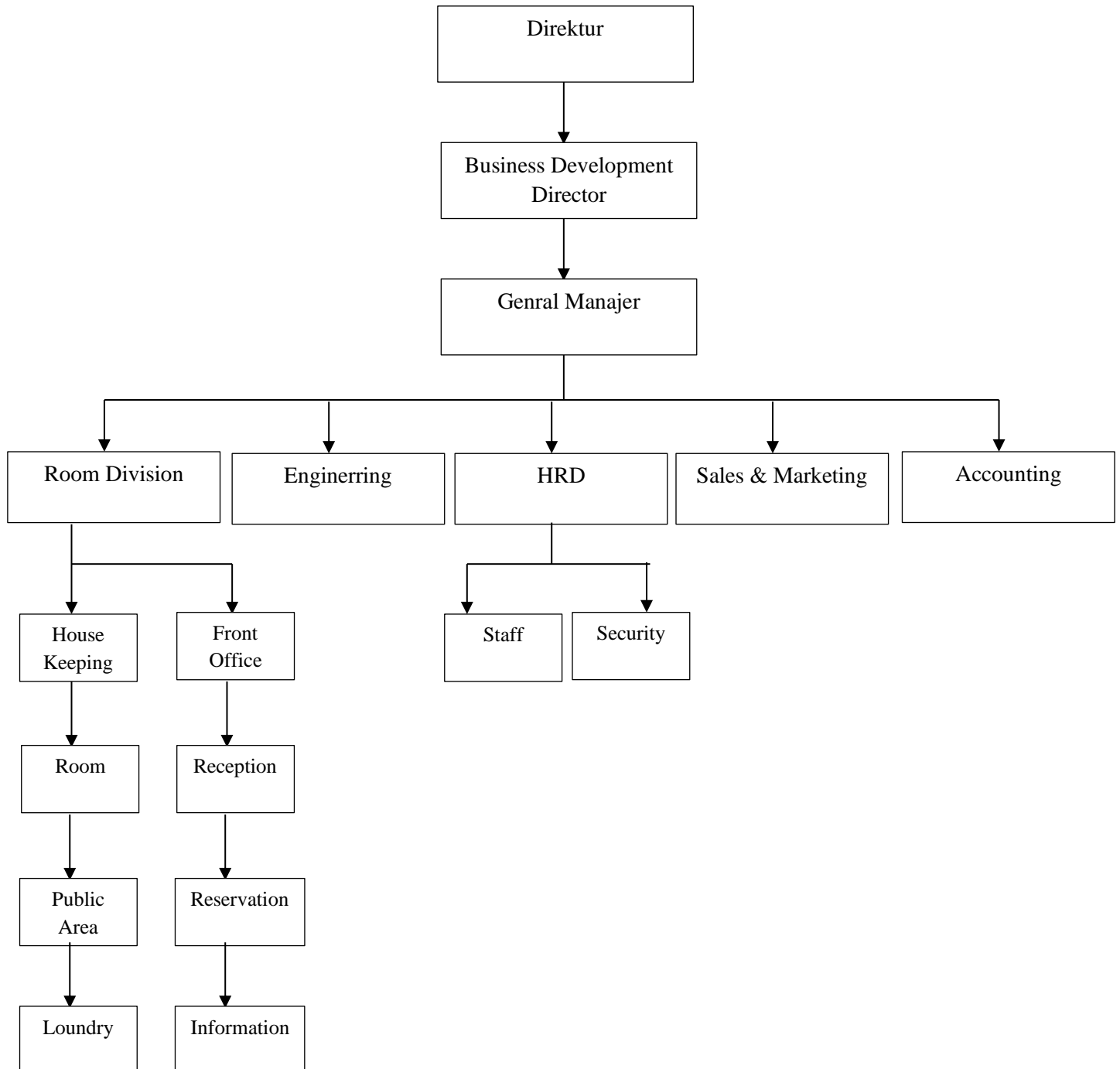
2) Misi

Memberikan pengalaman indah yang tidak terlupakan dengan fasilitas berkelas dan pelayanan prima sebanding dengan nilai uangnya.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas P.T. Asri Hospitality Management

Struktur organisasi pada P.T. Asri Hospitality Management adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1. Struktur Organisasi P.T. Asri Hospitality Management

Sumber : PT. Asri Hospitality Management (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT. Asri Hospitality Management, yaitu:

a. Direktur

Direktur adalah pemilik atau orang yang ditunjuk untuk mengawasi seluruh kegiatan sebuah hotel sebagai jabatan tertinggi.

b. General Manager

Membawahi bagian-bagian semua departemen sekaligus bertanggung jawab pada kelancaran tugas semua bagian.

c. Room Devisiion Departement

Room devisiion departemen yaitu devisi utama yang terdapat disebuah hotel yang bertanggung jawab atas seluruh operasional dari hotel terutama di bidang kamar (*room*). *Room devisiion* membawahi *Front Office* dan *HouseKeeping*.

1) House Keeping Departement

Yaitu departemen yang bertanggung jawab atas kebersihan hotel baik itu kamar hotel maupun area umum hotel.

2) Public Area

Yaitu bertugas membersihkan seluruh area hotel terkecuali kamar.

3) Room Boy

Yaitu *RoomBoy* ataupun *RoomGirl* yang bertugas untuk membersihkan kamar tamu

4) Laundry

Yaitu yang bertanggung jawab membersihkan dan mencuci pakaian tamu yang menginap dan juga keperluan hotel seperti handuk, spre, dll.

5) Front Office Departement

Departemen yang bertugas dan bertanggung jawab atas pemesanan dan penjualan kamar hotel, serta menangani tamu *check in* maupun *check out*.

6) Reception, Resevervation, Information:

bertugas untuk melakukan penyambutan tamu yang baru masuk hotel.

d. Sales and Marketing Departement

Bagian yang ada dihotel yang bertugas atas penjualan dan pemasaran dari hotel, serta bertanggung jawab untuk mengawasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan penjualan dan pemasaran hotel.

e. Accounting Departement

Bertugas untuk mengawasi seluruh pengeluaran dan pemasukan dari hotel yang berhubungan dengan *Hotel Revenue*

f. Enginering Departement

Bertugas untuk memperbaiki dan melakukan perawatan barang-barang hotel yang berupa mesin. Bertanggung jawab atas seluruh operasional perbaikan dan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin.

g. Human Resource Departement

Bertanggung jawab atas pemilihan dan perekrutan sumber daya manusia di hotel serta bertugas untuk menangani hal-hal diluar hotel yang berhubungan dengan masyarakat.

h. Security

Security Director memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjaga keamanan hotel secara menyeluruh termasuk keamanan para tamu, karyawan dan semua asset hotel.

2. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 3 (dua) variabel X, yaitu komunikasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepribadian karyawan (X3) dan 1 (satu) variabel Y yaitu prestasi kerja (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 62 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Banyaknya karyawan PT. Asri Hospitality Management, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
laki-laki	46	74.2
perempuan	16	25.8
Total	62	100.0

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 16 orang (25.8%) dan laki-laki 46 orang (74.2%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Asri Hospitality Management didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai prestasi kerja.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-25	16	25.8
25-30	23	37.1
>30	23	37.1
Total	62	100.0

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Asri Hospitality Management terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti prestasi kerja tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua karena dari usia yang muda sampai yang tua memiliki prestasi kerja yang sama.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP-SMA	3	4.8
D1-D3	29	46.8
S1-S2	30	48.4
Total	62	100.0

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1-S2 yaitu sebanyak 30 orang (48.4%). Hal ini menunjukkan bahwa pengguna produk PT. Asri Hospitality Management lebih banyak berpendidikan S1-S2. Dengan demikian karyawan PT. Asri Hospitality Management memiliki

karakteristik pendidikan tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Karena banyak karyawan PT. Asri Hospitality Management dari yang pendidikan rendah sampai pendidikan tinggi memiliki prestasi kerja.

2. Data Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel. Yaitu Komunikasi kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kepribadian karyawan (X3) dan prestasi kerja (Y).

a. Variabel Komunikasi kerja

Tabel 4.4
Pernyataan 1 Variabel X1
Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan kebijakan terkait organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.2	3.2	3.2
TS	6	9.7	9.7	12.9
KS	17	27.4	27.4	40.3
S	25	40.3	40.3	80.6
SS	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 25 (40.3%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang berkordinasi dengan atasan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kordinasi dan pengarahan dari atasan kepada karyawan maka karyawan semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan.

Tabel 4.5
Pernyataan 2 Variabel X1

Mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.3	11.3	11.3
	KS	7	11.3	11.3	22.6
	S	24	38.7	38.7	61.3
	SS	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 24 (38,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan baik.

Tabel 4.6
Pernyataan 3 Variabel X1

Percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.3	11.3	11.3
	KS	19	30.6	30.6	41.9
	S	24	38.7	38.7	80.6
	SS	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 28 (38.7%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu percaya dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama .

Tabel 4.7
Pernyataan 4 variabel X1
Dengan rekan kerja, kordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	6	9.7	9.7	11.3
	KS	20	32.3	32.3	43.5
	S	24	38.7	38.7	82.3
	SS	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 24 (38,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah menjalin kerjasama dan saling berkordinasi untuk melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Tabel 4.8
Pernyataan 5 variabel X1
Media komunikasi (whatsap) dan aplikasi lainnya digunakan atasan Anda untuk berkomunikasi dengan Anda dapat Anda kuasai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	6	9.7	9.7	11.3
	KS	16	25.8	25.8	37.1
	S	26	41.9	41.9	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 26 (41.9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering menggunakan media *whatsap* dalam melakukan komunikasi dengan atasan

yang bertujuan untuk mengetahui kendala dan menciptakan solusi dari kendala yang dihadapi.

Tabel 4.8
Pernyataan 6 variabel X1
Bahasa, istilah, dan gerak tubuh yang digunakan sesama rekan kerja Anda dalam berkomunikasi mudah Anda pahami.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.2	3.2	3.2
TS	2	3.2	3.2	6.5
KS	14	22.6	22.6	29.0
S	24	38.7	38.7	67.7
SS	20	32.3	32.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 24 (38.7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat berkomunikasi dengan baik apabila komunikasi dilakukan dengan istilah dan gerak tubuh yang mudah dipahami untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga komunikasi antara karyawan tetap terjaga dengan baik.

Tabel 4.12
Pernyataan 7 variabel X1
Saya memperoleh informasi tentang pekerjaan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.2	3.2	3.2
TS	5	8.1	8.1	11.3
KS	14	22.6	22.6	33.9
S	14	22.6	22.6	56.5
SS	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 14 (22.6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mendapatkan informasi yang baik mengenai pekerjaan yang akan

dikerjakan sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan yang diharapkan oleh pimpinan.

Tabel 4.13
Pernyataan 8 variabel X1
Saya selalu mendapatkan informasi mengenai kondisi pekerjaan di tempat saya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.6	1.6	1.6
TS	5	8.1	8.1	9.7
KS	13	21.0	21.0	30.6
S	10	16.1	16.1	46.8
SS	33	53.2	53.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 33 (53,2%). Hal ini menunjukkan karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik karena mendapatkan informasi yang jelas dari pimpinan ataupun rekan kerja.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.14
Pernyataan 1 variabel X2
Saya berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	TS	8	12.9	12.9	16.1
	R	10	16.1	16.1	32.3
	S	19	30.6	30.6	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 23 (37.1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menetapkan pekerjaan yang tinggi dalam bekerja dengan tujuan untuk memotivasi kerja dirinya mencapai prestasi yang diinginkan.

Tabel 4.15
Pernyataan 2 variabel X2
Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	6	9.7	9.7	11.3
	R	12	19.4	19.4	30.6
	S	20	32.3	32.3	62.9
	SS	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 25 (36,8%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Asri Hospitality Management sudah berhasil mengajak karyawannya untuk ikut serta dalam kegiatan yang ada di perusahaan.

Tabel 4.16
Pernyataan 3 variabel X2
Saya selalu ingin diikut sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	9.7	9.7	9.7
TS	3	4.8	4.8	14.5
R	7	11.3	11.3	25.8
S	27	43.5	43.5	69.4
SS	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 27 (43.5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjadi pribadi yang dapat diterima orang lain agar dapat melakukan kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun dengan kepribadian karyawan.

Tabel 4.17
Pernyataan 4 variabel X2
Saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.2	3.2	3.2
TS	6	9.7	9.7	12.9
R	4	6.5	6.5	19.4
S	32	51.6	51.6	71.0
SS	18	29.0	29.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 32 (51.6%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan ingin dihargai dan dihormati dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan.

Tabel 4.18
Pernyataan 5 variabel X2
Saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	TS	6	9.7	9.7	12.9
	R	26	41.9	41.9	54.8
	S	12	19.4	19.4	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab ragu-ragu yaitu sebesar 26 (41.9%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang ragu akan kedudukan yang dicapainya selama ini selama bekerja di perusahaan.

Tabel 4.19
Pernyataan 6 variabel X2
Saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.8	4.8	4.8
	TS	2	3.2	3.2	8.1
	R	14	22.6	22.6	30.6
	S	25	40.3	40.3	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 25 (40.3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuannya yaitu memiliki jabatan yang penting di perusahaan tempat ia bekerja.

c. Variabel Kepribadian Karyawan

Tabel 4.20
Pernyataan 1 variabel X3

Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	6.5	6.5	6.5
TS	8	12.9	12.9	19.4
R	13	21.0	21.0	40.3
S	16	25.8	25.8	66.1
SS	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 21 (33.9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Asri Hospitality Management memiliki minat yang tinggi untuk melakukan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.22
Pernyataan 2 variabel X3

Saya selalu ramah kepada sesama rekan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.6	1.6	1.6
TS	7	11.3	11.3	12.9
R	14	22.6	22.6	35.5
S	27	43.5	43.5	79.0
SS	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 27 (43.5%). Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan selalu ramah kepada rekan kerjanya misalnya seperti saling meyapa kepada rekan kerja, menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang sedang kesulitan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.23
Pernyataan 3 variabel X3
Saya selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.2	3.2	3.2
TS	11	17.7	17.7	21.0
R	15	24.2	24.2	45.2
S	19	30.6	30.6	75.8
SS	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 19 (30,6%). Hal ini menunjukkan bahwa selalu duduk bersama atau berkelompok disaat waktu luang atau istirahat sehingga dapat dilihat kebersamaan antara karyawan selalu terjaga.

Tabel 4.24
Pernyataan 4 variabel X3
Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	16.1	16.1	16.1
R	6	9.7	9.7	25.8
S	22	35.5	35.5	61.3
SS	24	38.7	38.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 24 (38,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah teliti dalam melakukan pekerjaan karena karyawan memeriksa setiap pekerjaan yang sudah diselesaikannya sebelum diserahkan ke pimpinan.

Tabel 4.25
Pernyataan 5 variabel X3
Saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.8	4.8	4.8
	TS	3	4.8	4.8	9.7
	R	17	27.4	27.4	37.1
	S	21	33.9	33.9	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 21 (33.9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan bila adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.26
Pernyataan 6 variabel X3
Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	6	9.7	9.7	11.3
	R	19	30.6	30.6	41.9
	S	18	29.0	29.0	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 18 (36,8%). Hal ini menunjukkan karyawan sudah bekerja sesuai dengan arahan pimpinan agar tujuan dari perusahaan tercapai.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.28
Uji Validitas Variabel Komunikasi kerja (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.0323	20.261	.665	.756
X1.2	26.6129	20.995	.598	.767
X1.3	27.0000	20.623	.701	.753
X1.4	27.0484	21.293	.590	.769
X1.5	26.9516	20.309	.702	.752
X1.6	26.7258	20.727	.625	.763
X1.7	26.7097	23.455	.736	.825
X1.8	26.5484	24.547	.644	.837

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

hasil di atas menunjukkan bahwa nilai validitas pernyataan untuk komunikasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.8065	16.191	.614	.813
X2.2	19.4355	17.922	.753	.781
X2.3	19.6774	16.550	.818	.763
X2.4	19.5484	17.235	.747	.779
X2.5	19.5323	17.925	.733	.784
X2.6	19.6613	23.801	.728	.893

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,3$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.33
Uji Validitas Variabel Kepribadian karyawan Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.8387	18.760	.788	.928
X3.2	20.8548	18.684	.804	.927
X3.3	20.9839	17.983	.827	.924
X3.4	20.8871	18.856	.809	.926
X3.5	20.9677	17.933	.811	.926
X3.6	20.8710	18.213	.840	.922

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk kepribadian karyawan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-

Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.34
Uji Validitas Variabel Prestasi kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21.0645	16.586	.807	.899
Y.2	21.2097	17.021	.798	.900
Y.3	21.0484	17.194	.806	.900
Y.4	21.1935	17.765	.737	.909
Y.5	21.2581	16.522	.836	.895
Y.6	21.2419	16.875	.660	.922

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk prestasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan kepribadian karyawan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Tabel 4.35
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Komunikasi kerja	,802	8
Motivasi kerja	,834	6
Kepribadian karyawan	.937	6
Prestasi kerja	,919	6

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

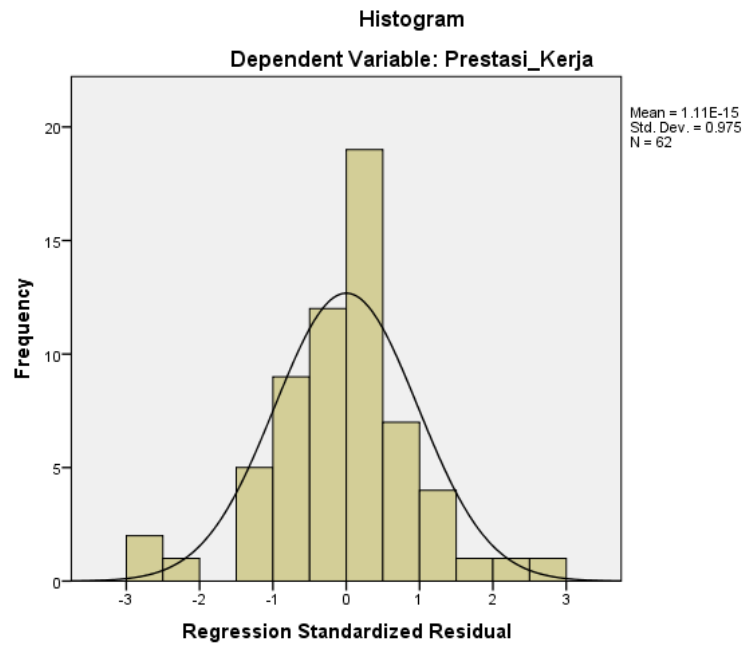
Berdasarkan tabel 4.35 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga variabel dikatakan handal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

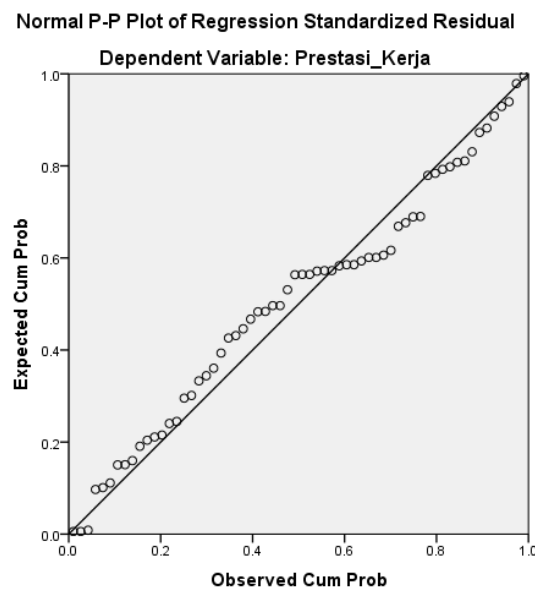


Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Gambar 4.2

Histogram

Gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana pada gambar histogram di atas membentuk seperti lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah



Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Gambar 4.3
Scater Plot

Gambar grafik scater plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik berada atau terletak mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4.36

Uji Normalitas Komogorv Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.4032258
	Std. Deviation	4.19191716
Most Extreme Differences	Absolute	.181
	Positive	.135
	Negative	-.181
Test Statistic		.181
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel $> 0,05$ sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel 4.37
Uji Multikolinearitas

\Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.310	3.227
X2	.243	4.121
X3	.654	1.528

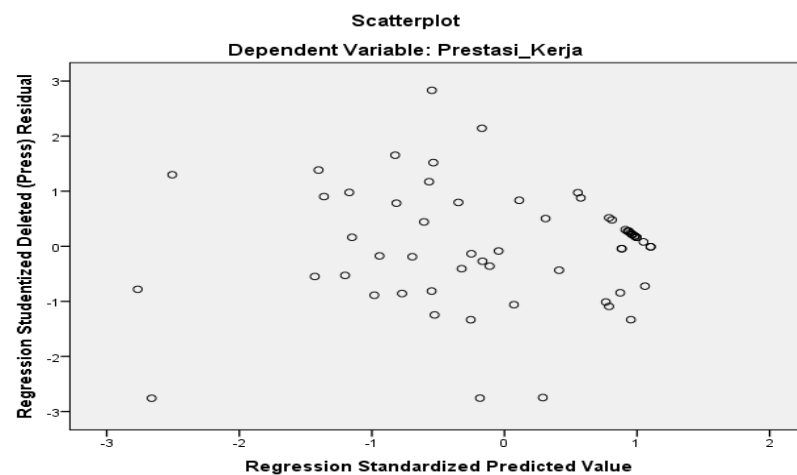
Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data diolah SPSS 2023

Gambar 4.3
Scaterplot

Tabel 4.38
Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.482	2.019		3.210	.002
	Komunikasi_Kerja	.013	.062	.026	.209	.835
	Motivasi	-.048	.052	-.142	-.933	.355
	Kepribadian	-.077	.046	-.250	-1.666	.101

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil uji glejser di atas menunjukkan bahwa nilai Sigfikansi setiap variable sebesar $> 0,05$, contohnya pada variabel komunikasi kerja nilai signifikanya sebesar $0.835 > 0.05$, variabel motivasi sebesar $0.355 > 0.05$ dan variabel keperibadian sebesar $0.101 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan hasil dari setiap variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu produk, komunikasi kerja serta satu variabel dependen yaitu Prestasi kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \mathcal{E}$$

Tabel 4.39
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.129	2.329		1.343	.184
Komunikasi_Kerja	.630	.115	.067	7.547	.000
Motivasi	.760	.068	.016	9.112	.000
Kepribadian	.792	.081	.826	9.788	.000

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Perhitungan penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 di atas

akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.129 + 0,630X_1 + 0,760X_2 + 0,729X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian karyawan terhadap prestasi kerja yaitu :

1. 3.129 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian karyawan (0) maka nilai prestasi kerja sebesar 3.129.
2. 0,630 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai prestasi kerja akan bertambah bertambah 0,630.
3. 0,760 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai prestasi kerja akan bertambah bertambah 0,760.
4. 0,729 menunjukkan bahwa apabila variabel kepribadian karyawan ditingkatkan satu satuan point maka nilai prestasi kerja akan bertambah bertambah 0,729.

Hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa hanya variabel komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian karyawan memiliki koefisien yang positif mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi kerja).

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2013:250):

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5 \%$

Tabel 4.40

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.129	2.329		1.343	.184
Komunikasi_Kerja	.630	.115	.067	7.547	.000
Motivasi	.760	.068	.016	9.112	.000
Kepribadian	.792	.081	.826	9.788	.000

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi komunikasi kerja terhadap Prestasi kerja berdasarkan uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,547 > 1,99$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Komunikasi kerja terhadap Prestasi kerja produk pada PT. Asri Hospitality Management.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,112 > 1,99$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asri Hospitality Management.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepribadian karyawan berdasarkan uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,778 > 1,99$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepribadian karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asri Hospitality Management.

b. Uji F

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2013:273)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Tabel 4.41**Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.902	3	357.301	52.198	.000 ^b
	Residual	397.017	58	6.845		
	Total	1468.919	61			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Komunikasi_Kerja, Motivasi

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (52,198 > 2,75) (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian karyawan terhadap Prestasi kerja pada PT. Asri Hospitality Management.

7. Uji Koefisien Determinasi**Tabel 4.42****Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,730	,716	2,61632

Sumber : *Data diolah SPSS 2023*

Hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.716 atau 71.6% menunjukkan kontribusi komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian karyawan terhadap Prestasi kerja sisanya 9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang

tidak diteliti seperti kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi kerja terhadap Prestasi kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,547 > 1,99$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Komunikasi kerja terhadap Prestasi kerja produk pada PT. Asri Hospitality Management.

Menurut Purwanto (2018:4), komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Tujuan dari komunikasi adalah menciptakan dan saling memberikan pengertian (*understanding*) antara sesama komunikator (pengirim) dan komunikan (penerima), mengandung kebenaran, lengkap, mencakup keseluruhan hal. Apabila cara menyampaikan pesan tidak terdapat masalah dan si penerima pesan juga dapat menerima serta menafsirkan pesan tersebut maka dapat dikatakan komunikasi berjalan dengan efektif hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena telah mengerti pesan yang disampaikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Hadi (2007) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa supervise berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada akuntan pemula

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja uji t dengan nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,112 > 1,99$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asri Hospitality Management.

Mangkunegara (2020:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3. Pengaruh Kepribadian karyawan Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kepribadian karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,778 > 1,99$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepribadian karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asri Hospitality Management.

Kepribadian merupakan konsep yang dinamis guna menjelaskan pertumbuhan dan perkembangan psikologi manusia. Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Menurut Hasibuan (2020:95) adalah kepribadian yaitu sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Menurut Rivai (2019:127) kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian membentuk perilaku setiap

individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan prestasi kerjanya. Hanya dengan kepribadian yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya kepribadian yang baik maka akan dapat memperkuat motivasi kerja dan komunikasi kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Suciadi (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Kepribadian karyawan secara parsial memiliki pengaruh positif pada prestasi kerja.

4. Pengaruh Komunikasi kerja, Motivasi kerja, Kepribadian karyawan Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(52,198 > 2,75)$ (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian karyawan terhadap Prestasi kerja produk pada PT. Asri Hospitality Management.

Mangkunegara (2020:70), ketika pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan prestasi kerja karyawan. Ketika prestasi kerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh

mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan perusahaan akan terpenuhi. Apabila komunikasi tidak terdapat masalah dan si penerima pesan juga dapat menerima serta menafsirkan pesan tersebut maka dapat dikatakan komunikasi berjalan dengan efektif hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena telah mengerti pesan yang disampaikan kepadanya. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan prestasi kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi kerja terhadap Prestasi kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,547 > 1,99$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Komunikasi kerja terhadap Prestasi kerja produk pada PT. Asri Hospitality Management.
2. Hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,112 > 1,99$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asri Hospitality Management.
3. Hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kepribadian karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,778 > 1,99$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepribadian karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asri Hospitality Management.
4. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($52,198 > 2,75$) (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian karyawan terhadap Prestasi kerja produk

pada PT. Asri Hospitality Management. Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.813 atau 81,3% menunjukkan kontribusi komunikasi kerja, motivasi kerja dan kepribadian karyawan terhadap Prestasi kerja sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara Komunikasi kerja dan Produk terhadap Prestasi kerja PT. Asri Hospitality Management adalah sebagai berikut :

1. PT. Asri Hospitality Management diharapkan dapat lebih memelihara komunikasi yang efektif antara masing-masing karyawan diseluruh lini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya *miss communication*. Atasan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan mudah dipahami
2. Pimpinan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya dengan cara memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan jabatannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Meskipun kepribadian karyawan sudah baik yang dilihat dari ketelitian mereka dalam bekerja, maka perusahaan perlu juga memastikan mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan dan prosedur yang relevan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan tambahan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

4. Pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan semangat dari karyawan agar memberi kemudahan dan kenyamanan dalam mendapatkan hasil kerja sehingga terciptanya prestasi kerja, perusahaan dapat melakukannya dengan cara memberikan segala yang dibutuhkan karyawan dan selalu memberikan solusi apabila karyawan mengalami kendala.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Ardana, Komang, dkk. (2020). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Daft L, Richard. (2018). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2019). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Ishak, Hendri, (2018). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.

- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Panggabean, Mutiara, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Purwanto, Djoko. (2018). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuK Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2019). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

- Sedarmayanti, (2019). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, (2018). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Winardi, (2020). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Jurnal:

- Bonardy, Susi. (2020). Pengaruh Kepribadian Dan Stres Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Singkawang.
- Cahyono, Puguh Dwi. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang).
- Datuk, (2018). Impact Of Employee Motivation On Work Performance.
- Femi, Asamu Festus. (2019). *The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria.*
- Matasik, Christian P. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.
- Riyanto, Setyo. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange.*
- Rukmana, Haris Dwi. (2018). *The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia.*
- Wildhatun, Sholihat, (2018). *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi, FE UPI, Bandung.*
- Yatipai, Theodora. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.