

**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ATASAN PADA BAWAHAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. PPP MINAMAS
PLANTATION ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi
Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Oleh :

MUHAMMAD GEOVANNIE IQYAN

1709110035

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2024

PENGESAHAN

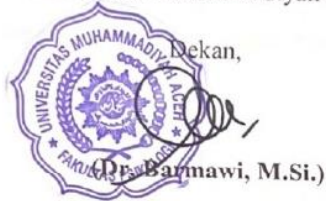
Telah Dipertahan Di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

16 AUG 2024

MENGESAHKAN

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Nur Hasmalawati, M. Si

2. Sukri Karim, M.Si

3. Rizka Dara Vonna, M. Psi., Psikolog

4. Sriana Septiawati, M.Si

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Geovannie Iqyan

NIM : 1709110035

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul "**Pengaruh Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang**" ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 29 Mei 2024

Yang Menyatakan,



Muhammad Geovannie Iqyan

NPM: 1709110035

MOTTO

”Hatiku tenang karena mengetahui apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu.”

(Umar bin Khattab)

“Nasib memang diserahkan kepada manusia untuk digarap, tetapi takdir harus ditandatangani di atas materai dan tidak boleh digugat kalau nanti terjadi apa-apa, baik atau buruk.”

(Prof. Dr. Sapardi Djoko Damono)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. mungkin tidak akan berjalan lancar, tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan.”

(Muhammad Geovannie Iqyan)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang paling utama dari segalanya

Sembah sujud syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan segala kasih sayangmu yang telah memberikan ku kesehatan dan kekuatan. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan Skripsi ini kepada

Ayahanda tercinta Ir. Muhammad Iqbal dan Ibunda tercinta Kasmayanti serta adik-adikku tercinta Siti Mazhella dan Rizky Tyo Syahputra yang telah memberikan doa, dukungan baik secara psikologis maupun finansial, dan juga semangat dalam menyelesaikan skripsi, semoga semua doa dan dukungan dari kalian dapat selalu menjadi berkah dan motivasi yang baik untukku.

Serta untuk semua keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan bantuan dengan tulus, meluangkan waktu, memberi semangat, doa, dan motivasi. Kalian semualah yang menjadi semangat terbesar saya untuk segera menyelesaikan tugas akhir bernama Skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji beserta syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi “Pengaruh Komunikasi Atasan Pada Bawahan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang” Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Sebagai bentuk rasa syukur penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Barmawi, S.Ag., Msi., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Nur Hasmalawati, M.Si., selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, sekaligus dosen pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Staff, Asisten dan Manager perusahaan PT.PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian ini.
5. Ibu Rizka Dara Vonna, M. Psi, Psikolog selaku dosen penguji yang turut memberikan saran dan masukan demi kebaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuisisioner.
8. Seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang selalu memberikan dukungan dalam pengerjaan skripsi.

9. Kedua orang tua yang paling saya cintai, Ayahanda Ir. Muhammad Iqbal dan Ibunda Kasmayanti serta adik-adik yang paling saya sayangi Siti Mazhella dan Rizky Tyo Syahputra yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, doa dan dukungan dalam segala hal agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Namun demikian sangat disadari masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, Mei 2024

Muhammad Geovannie Iqyan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Keaslian Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Komunikasi	9
1. Pengertian Komunikasi	9
2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.....	10
3. Aspek-aspek Komunikasi.....	12
4. Indikator Komunikasi.....	15
B. Loyalitas Karyawan.....	18
1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	18
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	19
3. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan	22
4. Indikator Loyalitas Karyawan	23
C. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Atasan Terhadap Loyalitas Karyawan	25

D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Identifikasi Variabel Penelitian	27
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
1. Komunikasi.....	27
2. Loyalitas	28
C. Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi	28
2. Sampel.....	28
D. Metode Pengumpulan Data.....	30
1. Skala Komunikasi	30
2. Skala Loyalitas	31
E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	32
1. Uji Validitas.....	32
2. Uji Reliabilitas	32
F. Analisis Data	33
1. Uji Normalitas	33
2. Uji Linieritas.....	33
3. Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Orientasi Kancan	35
B. Persiapan Penelitian.....	37
C. Pelaksanaan Penelitian.....	38
D. Hasil Penelitian.....	39
1. Uji Instrumen.....	39
2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian	42
3. Uji Asumsi.....	45
4. Uji Regresi Linear Sederhana.....	47
E. Pembahasan.....	47

BAB V KESIMPULAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 1 Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unvavorable</i> ...	30
2.	Tabel 2 <i>Blue Print</i> Skala Komunikasi	31
3.	Tabel 3 <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas	31
4.	Tabel 4 Hasil analisis diskriminasi aitem Skala Komunikasi sebelum aitem tidak valid dibuang	40
5.	Tabel 5 Hasil analisis diskriminasi aitem Skala Komunikasi valid gugur	40
6.	Tabel 6 Hasil analisis diskriminasi aitem Skala Loyalitas karyawan sebelum aitem tidak valid dibuang	41
7.	Tabel 7 Hasil analisis diskriminasi skala Loyalitas Karyawan valid gugur	41
8.	Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas sebelum aitem tidak valid dibuang	42
9.	Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas sesudah aitem tidak valid dibuang.....	42
10.	Tabel 10 Nilai Mean dan SD Variabel Komunikasi	43
11.	Tabel 11 Norma Penkategorian	43
12.	Tabel 12 Hasil Deskripsi Variabel Komunikasi	43
13.	Tabel 13 Nilai Mean dan SD Variabel Loyalitas Karyawan	44
14.	Tabel 14 Norma Penkategorian	44
15.	Tabel 15 Hasil Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan	45
16.	Tabel 16 Hasil Uji Normalitas	46
17.	Tabel 17 Hasil Uji Linieritas	46
18.	Tabel 18 Hasil Koefisien Determinasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

1	Daftar Pernyataan (Kuisisioner Penelitian).....	57
2.	Tabulasi Data <i>Try Out</i> Komunikasi.....	61
3.	Tabulasi Data <i>Try Out</i> Loyalitas	63
4.	Realibilitas dan Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Try Out</i> Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang.....	63
5.	Reabilitas dan Analisi Diskriminasi Aitem Skala <i>Try Out</i> Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang	66
6.	Tabulasi Data Penelitian Valid	69
7.	Hasil Uji Asumsi	79
8.	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	80

**PENGARUH KOMUNIKASI ATASAN PADA BAWAHAN TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT MINAMAS PLANTATION ACEH
TAMIANG**

Muhammad Geovannie Iqyan

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Leung Bata, Banda Aceh
Muhammadgeovannie@gmail.com

ABSTRAK

Komunikasi merupakan faktor yang sangat mendasari suksesnya suatu program kegiatan dalam mencapai tujuan aktivitas manajemen organisasi. Gaya kepemimpinan dan komunikasi atasan dan bawahan tentunya akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang pada Desember 2023 dengan metode pengambilan sampel *Probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 116 karyawan. Pengambilan data menggunakan metode skala *Likert*, dengan menyebarkan *link google form* kepada subjek penelitian. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan PT PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang dengan nilai R Square sebesar 0,086 dan nilai F sebesar 10.002 dengan nilai signifikansi 0,002. Pengaruh komunikasi atasan pada bawahan mempengaruhi loyalitas terhadap karyawan sebesar 8,6% sedangkan sisanya 91,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Loyalitas, karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini komunikasi dipandang sebagai sarana yang memiliki peran penting untuk menunjang keberhasilan dalam berbagai bidang. Perkembangan dunia komunikasi sangat diperlukan dalam kelangsungan hidup manusia di berbagai hal, apalagi manusia sebagai makhluk sosial yang dimana komunikasi tidak dapat dilepaskan dalam kehidupan sehari-hari baik dalam bersosialisasi antar individu juga dalam berorganisasi. Komunikasi sangat penting artinya bagi manusia, tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak terjadi pertukaran pemikiran guna menyamakan persepsi yang menjadi dasar dari manusia berkomunikasi.

Komunikasi merupakan faktor yang sangat mendasari suksesnya suatu program kegiatan dalam mencapai tujuan aktivitas manajemen organisasi. Dengan komunikasi yang efektif maka aktivitas dan program yang direncanakan bisa berjalan sesuai perencanaan sehingga organisasi dan komunikasi menjadi hal yang tidak bisa terpisahkan. Aktivitas organisasi dalam perkembangannya sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dalam hal komunikasi hal ini dikarenakan orang yang kompeten dalam komunikasi bisa menjadi fondasi yang kuat bagi organisasi yang bisa berdampak positif sehingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Tugas dan fungsi seorang atasan di perusahaan sebagai orang yang kompeten dalam bidang komunikasi harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan berbagai pihak, khususnya bawahan atau karyawan. Karyawan dalam suatu

perusahaan merupakan aset yang sangat penting, karena karyawan dalam organisasi berperan sebagai perencana, penentu dan pelaku dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, namun pada dasarnya perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang cakap, terampil dan mampu, tetapi juga yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tempat dia bekerja. Rasa loyalitas karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan karena semakin loyal karyawan dengan lingkungan sekitarnya saat bekerja, maka semakin besar pula keinginannya untuk mengembangkan komitmen terhadap perusahaan (Rosyida, 2017).

Karyawan itu sendiri dalam prakteknya sangat terkait dengan status dan kedudukan antara satu dengan yang lainnya yang memiliki perbedaan dalam beberapa hal yang diantaranya dilihat pada tingkat kemampuan, pengalaman, pendidikan, jabatan, gaji, usia dan sebagainya. Perbedaan yang terjadi antar karyawan di dalam suatu perusahaan mengakibatkan komunikasi yang dilakukan dari pimpinan ke bawahan menjadi sangat penting dimana dalam tujuan meningkatkan loyalitas dalam organisasi (Gaol, 2019).

Gaya kepemimpinan dan komunikasi atasan dan bawahan tentunya akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan. Pemimpin perusahaan sebaiknya mempertimbangkan dan mengkaji setiap gaya kepemimpinan dan komunikasi yang tepat kepada karyawan. Efektif atau tidaknya suatu gaya kepemimpinan yang diterapkan seseorang, sangat dipengaruhi oleh faktor situasi dimana kepemimpinan dijalankan.

Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau dimaksudkan kepada seseorang atau lembaga dengan perasaan cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Husni, 2018). Adanya loyalitas yang berkesinambungan atau dalam jangka waktu yang panjang sehingga karyawan bisa memberikan sumbangsi yang sangat maksimal untuk perusahaan baik dari kemampuan kerja dan berbagai hal lainnya.

Adapun untuk menggerakkan suatu perusahaan, masalah loyalitas kerja karyawan menjadi perhatian utama yang tidak dapat diabaikan begitu saja, karena menyangkut alasan-alasan mengapa orang mencurahkan tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan. Maka itu dibutuhkan kemampuan berkomunikasi khususnya bagi seorang pimpinan untuk membangun loyalitas karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Begitu pula PT. PPP Minamas, sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan jumlah karyawan lebih dari 1000 dan unit operasional di pulau Sumatra sampai Sulawesi. Produk yang dihasilkan seperti CPO dan minyak goreng merk ALIF. Salah satu unit operasional perusahaan tersebut terletak di Aceh Tamiang dengan jumlah karyawan 492 orang beserta staf yang bertugas. Layaknya sebagai suatu perusahaan pada umumnya, PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang juga memiliki hierarki atasan dan bawahan dalam struktur organisasinya untuk menjalankan segala aktivitasnya seperti perencanaan, koordinasi dan pengawasan yang tentu saja dalam penggunaannya dibutuhkan komunikasi yang efektif dari atasan kepada bawahan.

PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang memiliki beberapa hambatan dalam komunikasi, hambatan dalam komunikasi yang ada di perusahaan tersebut adalah kurang adanya tempat atau wadah bagi bawahan untuk memberikan aspirasi atau menyumbangkan ide mengenai operasional, kinerja departemen atau usulan bagi kemajuan perusahaan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu staf karyawan di perusahaan PT.PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang, pada 11 Januari 2022.

“Kita ini karyawan yang tinggal di perantauan atau ditempat asing pasti memiliki konflik di internal maupun eksternal dengan perusahaan, seperti pembayaran gaji yang sering terlambat dikarenakan tidak ada himbuan atau penjelasan sebelumnya yang mengakibatkan gaji sering terlambat, mungkin kita gatau apa yang terjadi di sana (kantor) kenapa gaji sampai ke kita bisa telat. Ada juga permasalahan seperti SDM disini sangat rendah rata rata pendidikan terakhir mereka SD atau SMP sehingga sulit bagi saya buat memberikan arahan kepada para bawahan mungkin itu juga penyebab tidak tercapainya target produksi perusahaan”(I, 51 Tahun).

Selain itu observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan PT.PPP Minamas Plantation Aceh tamiang.

“Aku udah kerja di sini (perusahaan) sekitar 1 tahun, jadi permasalahan yang kurasa selama kerja ni terlalu berat target yang dikasi ke kami, kami mulai apel dari jam 8 pagi untuk perngarahan, disitu kami langsung dibagi bagi ke blok (jalur) sesuai arahan mandor, nah masalah nya kami harus memenuhi target 100 janjang perhari untuk pertimnya dengan kondisi medan lapangan yang ku panen itu susah, kadang di lereng bukit atau jalannya itu gabisa diakses pakai mobil, jadi aku panen dari dalam blok terus harus ngelansir keluar blok untuk bisa mobilnya angkut sawit itu, terus kalau target itu tidak dipenuhi selama 3 hari aku dipanggil sama mandor terus dikasi sanksi peringatan. Padahal kami sudah pernah mencoba untuk memberitahu situasi di lapangan tetapi tidak ada respon lebih jauh dari atasan terkait hal itu.”(J, 28 Tahun).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama dua orang karyawan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan-permasalahan yang terjadi disebabkan oleh kurang efektifnya komunikasi antara atasan pada bawahan. Keluhan yang disampaikan bawahan sering kali tidak mendapat respon lebih lanjut dari atasan sehingga permasalahan yang ada tidak dapat terselesaikan.

Terlepas dari pengaruh efektivitas komunikasi dan loyalitas kerja ternyata banyak poin-poin penting yang mendasari hubungan komunikasi terhadap bawahan, begitupun sebaliknya banyak faktor yang mempengaruhi hubungan tersebut lancar atau tidaknya. Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “pengaruh efektivitas komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas apakah ada pengaruh efektivitas komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan PT. PPP Minamas Plantation Karang Baru Kuala simpang Aceh Tamiang ?

C. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda kriteria subjek, jumlah dan posisi variable penelitian atau teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan yakni mengenai pengaruh efektivitas komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang terkait dan menjadi sebuah perbandingan terhadap judul peneliti, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Naufal, 2007) tentang pengaruh efektivitas komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan PT. Jababeka Infrastruktur Cikarang-Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas komunikasi dengan loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F = 8,065$; $p = 0,006$. . Ini berarti semakin tinggi tingkat efektivitas komunikasi, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan yang terjadi, dan sebaliknya. Adapun sumbangan efektif efektivitas komunikasi terhadap loyalitas karyawan sebesar $(r^2 \times 100) = 12,2 \%$, sedangkan $87,8 \%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
2. Penelitian yang dilakukan (Ayasha, 2017) tentang pengaruh efektivitas komunikasi atasan pada bawahan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Perintis Kemerdekaan Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis korelasi person diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.676 , yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Efektivitas Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 45.6% . Hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi memberikan pengaruh sebesar 45.6% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 54.4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Mustikasari, 2016) tentang pengaruh efektivitas organisasi, kepuasan komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil tenaga kependidikan fungsional di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai peran komunikasi, motivasi dan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Terkait dengan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja yaitu efektivitas komunikasi menyusul motivasi kerja. Walaupun kepuasan komunikasi tidak terlalu tinggi namun kepuasan komunikasi terutama penyampaian informasi dan kualitas media tidak boleh diabaikan.

Berdasarkan penelitian di atas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sampel yang berbeda, lokasi yang berbeda, dan analisis yang berbeda.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Komunikasi Atasan pada Bawahan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang”.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah, memperluas serta memperdalam pengetahuan mengenai teori tentang pengaruh efektivitas komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Manfaat kepada para karyawan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pentingnya pengaruh komunikasi atasan terhadap bawahan.

b. Bagi Organisasi

Manfaat kepada PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang ialah untuk mengetahui dan mengambil tindakan secara tepat dalam memperhatikan bawahan terhadap loyalitas kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam peneliti selanjutnya yang mengambil topik pengaruh komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan serta dapat menambah wawasan tentang pengaruh komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu kebutuhan naluriah yang ada pada semua makhluk hidup. Sifat manusia untuk menyampaikan keinginan dan hasratnya kepada orang lain merupakan pemicu untuk melakukan komunikasi baik melalui lambang-lambang isyarat (nonverbal), lisan (verbal), maupun tulisan. Komunikasi tidak hanya berbentuk pembicaraan, wawancara, surat, laporan, telegram, tetapi juga mencakup mendengarkan, melihat, merasa, dan memberi reaksi terhadap pengalaman-pengalaman dan lingkungan dimana manusia berada. (Ningsih, 2013).

Sedangkan Menurut Wibowo (2014), komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seorang atau tempat) kepada pihak seorang atau tempat lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian (Wursanto, 2001).

Komunikasi juga dapat dikatakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses social. Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu

sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dengan perilaku (Sutrisno, 2017). Sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas komunikasi yaitu sebuah proses penyampaian pesan yang akan dicapai sesuai dengan tujuannya pada isi pesan tersebut (Irfadhilah, 2021).

2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Schramm dan Donald dalam (Nurhayati, 2012) faktor-faktor komunikasi yang efektif yaitu pesan yang dirancang sedemikian rupa harus menarik, pesan harus menggunakan lambang-lambang tertuju kepada pengalaman yang sama antara komunikator dan komunikan, sehingga sama-sama saling mengerti, pesan harus membangkitkan kebutuhan pribadi komunikan dan menyarankan beberapa cara untuk memperoleh kebutuhan tersebut, dan pesan harus menyarankan suatu jalan untuk memperoleh kebutuhan tadi yang layak bagi situasi kelompok dimana sang komunikan berada pada saat ia digerakkan untuk memberikan tanggapan yang dikehendaki.

Sedangkan Sumantri (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi belajar siswa dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

- a) Faktor Internal; segala faktor yang bersumber dari dalam diri siswa, contohnya yaitu kemampuan siswa, motivasi, perhatian, persepsi, pemrosesan informasi mencakup (ingatan, lupa, transfer).
- b) Faktor eksternal; segala faktor yang bersumber dari luar diri siswa, contohnya yaitu kondisi belajar dan pemberian umpan balik.

Adapun Colquitt dkk. (2011) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi proses komunikasi adalah sebagai berikut:

1. *Comunicator Issues* (Masalah komunikasi). Comumunicator perlu encode, mesandi dan menginterpretasikan pesan, dan aktivitas ini bias menjadi sumber masalah komunikasi interpretasi receiver mungkin saja bisa salah, karena mungkin memiliki kekurangan kopetensi komunikasi.
2. *Noise* (Suara). *Noise* dapat mengganggu dalam penyampaian pesan dari *sender* kepada *receiver*.
3. *Information Richness* (Kekayaan informasi). Kekayaan atau kesempurnaan informasi, menunjukkan jumlah dan kedalam informasi yang dikirimkan dalam pesan. *Network Structure* (Struktur jaringan). Struktur jaringan menunjukkan pola komunikasi yang terjadi secara regular di antara masing-masing anggota tim.

Menurut Corrie (2018), menyatakan ada 7 faktor-faktor yang bisa mempengaruhi terbentuknya komunikasi, yaitu :

1. Pengetahuan, dari tingkat pengetahuan seseorang, bisa menjadi salah satu faktor utama dalam komunikasi. Seseorang mampu menyampaikan isi pesan dengan mudah apabila seseorang tersebut memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang biasanya memiliki tingkat pengetahuan sangat tinggi, maka dia akan lebih mudah dalam memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi lebih baik secara verbal maupun non verbal kepada komunikan.
2. Pertumbuhan bisa didapatkan dengan cara mempengaruhi pola pikir dari manusia. Sehingga ini akan menunjukkan bagaimana seorang komunikan bisa

menyikapi informasi berdasarkan apa yang telah diberikan oleh komunikator dan bagaimana komunikator mampu menyampaikan informasi kepada komunikan.

3. Persepsi, merupakan cara seseorang dalam menggambarkan sesuatu atau menafsirkan beberapa informasi yang harus diolahnya untuk bisa dijadikan dalam sebuah pandangan. Pembentukan persepsi harus terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian.

4. Peran dan hubungan, bisa memiliki pengaruh yang terbentuk dari proses komunikasi dan bergantung dari materi atau permasalahan yang akan disampaikan termasuk cara dalam menyampaikan informasi ataupun melalui teknik komunikasi.

5. Nilai dan budaya, menjadi pandangan yang dapat kita jadikan tolak ukur dalam komunikasi-komunikasi (pantas atau tidak pantasnya) supaya komunikasi bisa terjalin dengan baik.

6. Emosi, merupakan bentuk reaksi dari seseorang ketika menghadapi suatu kejadian di waktu tertentu. Emosi seringkali bisa saja tidak dapat kita kendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi mampu mempengaruhi proses terbentuknya komunikasi.

7. Kondisi fisik, kondisi fisik mempunyai suatu peranan yang sangat penting dalam hal berkomunikasi. Hal ini dikarenakan, semua indera yang kita miliki, mempunyai fungsi-fungsi tersendiri untuk kita gunakan didalam keberlangsungan suatu komunikasi.

3. Aspek-aspek Komunikasi

Johnson (Purba & Indriani, 2012) mengemukakan aspek-aspek kemampuan komunikasi ialah sebagai berikut:

a) Kemampuan untuk saling memahami

Kemampuan untuk saling memahami disini mencakup beberapa subkemampuan, yaitu sikap untuk saling percaya dan penerimaan diri individu dalam proses komunikasi.

b) Kemampuan untuk mengkomunikasikan pikiran dan perasaan kemampuan untuk mengkomunikasikan pikiran dan perasaan ialah suatu kemampuan individu untuk menunjukkan sikap hangat, rasa senang, dan menjadi pendengar yang baik saat berkomunikasi.

c) Kemampuan untuk saling menerima dan memberikan dukungan kemampuan untuk saling menerima dan memberikan dukungan merupakan kemampuan individu dalam menanggapi keluhan orang lain yang bertujuan untuk menolong yaitu dengan menunjukkan sikap peduli dan bersedia menolong sambil memberikan arahan atau bimbingan berupa nasihat.

d) Kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan antar pribadi kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan antar pribadi yang dimaksudkan merupakan kemampuan individu dalam memecahkan dan menyelesaikan masalah antar pribadi yang muncul dalam komunikasi. Melalui cara yang semakin mendekatkan individu tersebut dengan teman bicaranya, sehingga mampu mengembangkan dan menjaga keberlangsungan komunikasi.

Sedangkan Wasliman dalam Susanto (2016) menyatakan hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor yang memengaruhi, baik faktor internal maupun eksternal. Secara perinci, uraian mengenai faktor internal dan eksternal, sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal; faktor internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri peserta didik, yang mempengaruhi kemampuan belajar. faktor internal meliputi: kecerdasan, minat dan perhatian, motivasi belajar, ketekunan, sikap, kebiasaan belajar, serta kondisi fisik dan kesehatan.
- 2) Faktor Eskternal; faktor yang berasal dari luar diri peserta didik yang memengaruhi hasil belajar yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat. Keluarga yang mora-marit keadaan ekonominya, pertengkaran suami istri, perhatian orangtua yang kurang terhadap anaknya, serta kebiasaan sehari-hari berperilaku yang kurang baik dari orangtua dalam kehidupan sehari-hari berpengaruh dalam hasil belajar peserta didik.

Menurut Mulyana (2015), untuk dapat berkomunikasi secara efektif kita perlu memahami aspek-aspek komunikasi, antara lain:

a) Komunikator.

Pengirim (*sender*) yang mengirim pesan kepada komunikan dengan menggunakan media tertentu. Unsur yang sangat berpengaruh dalam komunikasi, karena merupakan awal (sumber) terjadinya suatu komunikasi.

b) Komunikan.

Penerima (*receiver*) yang menerima pesan dari komunikator, kemudian memahami, menerjemahkan dan akhirnya memberi respon.

c) Media.

Saluran (*channel*) yang digunakan untuk menyampaikan pesan sebagai sarana berkomunikasi. Berupa bahasa verbal maupun non verbal, wujudnya berupa ucapan, tulisan, gambar, bahasa tubuh, bahasa mesin, sandi dan lain sebagainya.

d) Pesan.

Isi komunikasi berupa pesan (*message*) yang disampaikan oleh komunikator kepada Komunikan. Kejelasan pengiriman dan penerimaan pesan sangat berpengaruh terhadap kesinambungan komunikasi.

e) Tanggapan.

Merupakan dampak (*effect*) komunikasi sebagai respon atas penerimaan pesan. Diimplementasikan dalam bentuk umpan balik (*feed/back*) atau tindakan sesuai dengan pesan yang diterima.

4. Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito (2020) tujuh indikator komunikasi interpersonal, yaitu:

- a) Keterbukaan (*openness*), indikator: mengungkapkan informasi yang tersembunyi, membuka diri, jujur terhadap penyampaian.
- b) Empati (*empathy*), indikator: mengerti secara emosional, paham apa yang dialami orang lain.
- c) Sikap positif (*positiveness*), indikator: menggunakan pesan untuk tujuan positif.
- d) Manajemen interaksi (*interaction management*), indikator: adanya kepuasan ketika berkomunikasi, kedua pihak berkontribusi, dan tidak ada yang merasa terabaikan.
- e) Daya ekspresi (*expressiveness*), indikator: mendorong ekspresi, memberikan umpan balik yang sesuai.

- f) Orientasi terhadap orang lain (*other orientation*), indikator: kemampuan untuk mengadaptasi pesan secara personal dan kebersatuan (*immediacy*), indikator: terciptanya rasa kebersamaan dan kesatuan, komunikator mengisyaratkan minat dan keterlibatan.

Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator komunikasi efektif, yakni sebagai berikut:

- a) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

- b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

- c) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama serta kemiripan karakter dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Menurut Wibowo (2014) indikator - indikator komunikasi antara lain adalah :

a) Kemudahan dalam memperoleh informasi.

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide dari seseorang ke orang lain.

b) Intensitas komunikasi.

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c) Efektivitas komunikasi.

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d) Tingkat pemahaman pesan.

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e) Perubahan sikap.

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi (Walker dalam Pandey dan Khare, 2012). Sedangkan menurut Siswanto (2012) loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan *bottom-line*. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan

pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Soegandhi et al, 2013).

Hal yang sama juga dikatakan Menurut Wan (2012), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan melalui kesediaan karyawan dalam menjaga serta membela organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Setiawati dan Zulkaida (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap pekerjaan adalah: Karakteristik pekerjaan, Kesempatan adanya pekerjaan lain, Karakteristik individu, Perlakuan organisasi terhadap karyawan. Karyawan yang merasa puas memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Faktor-faktor pembentuk loyalitas organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Menurut Soegandi (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan ialah Adanya fasilitas kerja, Tunjangan kesejahteraan, Suasana kerja, Upah yang diterima, Kedisiplinan karyaawan, Karakteristik pribadi individu atau karyawan, Karakterik pekerjaan, Karakteristik desain organisasi.

Sedangkan menurut Jusuf (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Rasional: Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian: Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Siswanto dalam Soegandhi dkk (2013), yang menitik-beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi. karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Menurut Agustini (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain :

1. Karakteristik diri para karyawan.

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang memiliki, ras dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan

Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang meliputi tantangan kerja, job enrichment, indentifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

3. Karakteristik kebijakan perusahaan.

Menyangkut hal – hal yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan bagi para karyawan seperti misalnya adanya kesempatan pengembangan karir, promosi kerja bagi para karyawan.

4. Karakteristik lingkungan perusahaan.

Lingkungan perusahaan yang dimaksud disini adalah lingkungan fisik maupun non fisik perusahaan. Lingkungan fisik, misalnya penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan, sedangkan lingkungan non fisik misalnya perhatian dari atasan, hubungan dan rekan kerja.

3. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Syadam (2015) terdapat empat aspek-aspek loyalitas karyawan, yaitu Ketaatan atau kepatuhan adalah kesanggupan karyawan dalam menaati semua peraturan yang berlaku di dalam lembaga atau perusahaan tersebut, tidak melanggar larangan yang ada, serta menaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang dalam suatu lembaga atau perusahaan:

- a) Bertanggung jawab, yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan dengan baik dan tepat waktu serta berani mengambil risiko atas tindakan atau keputusan yang diambil.

- b) Pengabdian adalah sumbangan yang diberikan karyawan kepada suatu lembaga atau perusahaan dalam bentuk pemikiran dan tenaga dengan suka rela.
- c) Kejujuran adalah tidak menyalahgunakan wewenang yang sudah diberikan, melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan, dan mengerjakan pekerjaan dengan suka.

Menurut Trianasari dalam Sutriangsih (2017) aspek-aspek didalam loyalitas karyawan antara lain taat pada peraturan, tanggung jawab perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan menjaga hubungan antar karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2015) mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja, antara lain:

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan sendiri.

4. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2015) indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

- a) Kemauan Untuk Bekerjasama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai

tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

b) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

c) Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Robbins (2016) indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Loyalitas ada karena diikuti sertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.

4. Pengalaman yang didapatkan dalam Perusahaan

Meliputi sikap dan tingkah laku yang positif dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan Soegandhi (2013) mengungkapkan bahwa ada 3 indikator untuk mengukur loyalitas karyawan sebagai berikut:

1) Keberadaan Karyawan

Menyangkut tentang lamanya masa kerja karyawan serta ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.

2) Keterlibatan karyawan

Menyangkut karyawan yang selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan, karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.

3) Kebanggaan karyawan

Menyangkut karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka yang ideal dengan orang lain. Selain itu, karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

C. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Atasan terhadap Loyalitas Karyawan

Efektivitas komunikasi atasan saat ini sangat berpengaruh untuk setiap kegiatan atau tujuan yang mengikut sertakan karyawan didalam perusahaan demi mencapai suatu tujuan, seperti hal target target yang dipenuhi perusahaan tersebut. Menurut Hidayat (2015) efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi yaitu suatu proses penyampaian pesan yang akan dicapai sesuai dengan tujuannya pada isi pesan tersebut dan dapat

menimbulkan pengaruh atau efek, maka pesan tersebut dinyatakan berhasil ketika komunikasi dapat berjalan lancar dan efektif.

Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan karena demi kesuksesan karyawan itu sendiri, dengan kata lain karyawan tersebut harus dibina atau dibimbing agar memiliki sifat atau karakter kesetiaan, kecintaan, kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dan menjaga nama baik yang disertai tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja.

Dessler (2015) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu perusahaan maka semakin mudah bagi perusahaan itu untuk menyempai tujuan perusahaan yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik atau atasan perusahaan.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara efektivitas komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari atau diteliti sehingga diperoleh hasil dan informasi tentang hal yang diteliti lalu akan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2015). Mengacu pada jenis penelitian ini tentang pengaruh efektivitas komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan PT PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang, maka identifikasi menggunakan dua variabel yaitu:

Variabel Bebas (X) : Komunikasi

Variabel Terikat (Y) : Loyalitas

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2015) adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Dinamakan definisi operasional karena memerlukan suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bila mana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak. Berikut adalah definisi operasional komunikasi dan loyalitas.

1. Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran informasi antara atasan dan bawahan untuk mencapai suatu pemahaman yang sama untuk mencapai suatu tujuan.

2. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan dan kepercayaan yang diberikan karyawan/bawahan kepada atasan/perusahaan dengan penuh tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan sikap terbaik.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang yang berjumlah 164 orang (Personalia Kebun PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apa bila jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10% - 20% atau 20% - 30% atau lebih (Arikunto, 2005). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 164 orang, oleh karena jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dilakukan pengambilan sampel Azwar

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

Ket :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (5%)

maka:

$$n = \frac{164}{1 + 164(0.05)^2}$$

$$n = \frac{164}{1 + 164(0.0025)}$$

$$n = \frac{164}{1 + 0,41}$$

$$n = \frac{164}{1,41}$$

$$n = 116,31$$

$$n = 116$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 164 orang karyawan di PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Penentuan sampel dipilih dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *simple random sampling* adalah teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau starata yang ada dalam populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komunikasi dan skala loyalitas.

Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif pilihan jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Bobot penilaian untuk *favorable* adalah: SS (Sangat Sesuai) = 4, S (Sesuai) = 3, TS (Tidak Sesuai) = 2, STS (Sangat Tidak Sesuai) = 1. Penilaian *unfavorable* adalah : SS (Sangat Sesuai) = 1, S (Sesuai) = 2, TS (Tidak Sesuai) = 3, STS (Sangat Tidak Sesuai) = 4.

Tabel 1. Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* Dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Sesuai (SS)	4	1
2	Sesuai (S)	3	2
3	Tidak Sesuai (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

1. Skala Komunikasi

Pengukuran skala Komunikasi dilakukan dengan menggunakan komponen yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) meliputi, kemudahan dalam memperoleh komunikasi, intensitas komunikasi, efektifitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap. jumlah aitem dalam skala ini adalah 40 aitem, yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk blue print komunikasi yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Blue Print Skala Komunikasi

	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemudahan dalam memperoleh komunikasi	4	4	8	20%
2	Intensitas komunikasi	4	4	8	20%
3	Efektivitas komunikasi	4	4	8	20%
4	Tingkat pemahaman pesan	4	4	8	20%
5	Perubahan sikap	4	4	8	20%
Total		20	20	40	100%

2. Skala Loyalitas

Pengukuran skala loyalitas dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016) meliputi, karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang didapatkan di perusahaan. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 32 aitem, yang terdiri dari 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*.

Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print* loyalitas yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Blue Print Loyalitas

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Karakteristik pribadi	4	4	8	25%
2	Karakteristik pekerjaan	4	4	8	25%
3	Karakteristik desain perusahaan	4	4	8	25%
4	Pengalaman yang didapatkan di perusahaan	4	4	8	25%
Total		16	16	32	100%

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yakni validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *profesional judgement*. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *profesional judgement* adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *profesional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2015).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya. Artinya, hasil pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama. Jika ada perbedaan dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2015). Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 116 orang karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya menggunakan program SPSS 22.0 for windows, reliabilitas ini menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat dipergunakan

sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang tentunya akan menghasilkan data yang dipercaya.

F. Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mencari hubungan, maka data yang diperoleh akan diuji dengan syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Siregar, 2015:49). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diolah dengan SPSS versi 21. Pengambilan kesimpulan hasil uji normalitas dapat dilihat jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

2. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- a = Harga Y bila $X = 0$ (harga kontan).
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah

Orientasi kancah merupakan tahapan yang harus dilaksanakan sebelum melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengenal kancah penelitian yang lebih spesifik serta mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, guna mendapat informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini mengenai Pengaruh Komunikasi Atasan pada Bawahan Terhadap Loyalitas karyawan Karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Sasaran penelitian ini adalah Komunikasi Atasan pada Bawahan Terhadap loyalitas karyawan Karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang.

1. Profil PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang

Minamas Plantation merupakan anak perusahaan Kumpulan Guthrie Berhad yakni *Sime Darby*. Salah satu perusahaan terbaik di Asia Tenggara yang berasal dari Negara Malaysia. *Sime Darby* mempunyai 6 bidang bisnis yaitu *plantation, property, healthcare, industrial, motors, dan energy and utilities*. Kumpulan Guthrie Berhad memiliki pengalaman lebih dari 185 tahun sebagai pemain di industri kelapa sawit dunia sehingga eksistensi Minamas Pllantation layak diperhitungkan sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri kelapa sawit.

Minamas Plantation berkantor pusat di kawasan Thamrin, Jakarta dan beberapa kantor perwakilan daerah yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia. Minamas Plantation tersebar di beberapa provinsi di Indonesia yakni Aceh, Riau

Jambi, Sumatera Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, dan Sulawesi Tengah.

Seperti perusahaan lainnya, Minamas Plantation memiliki *core values* yang menjadi nilai perusahaan dalam menjalankan usahanya. Adapun *core values* Minamas Plantation yaitu, *respek* dan tanggung jawab, panutan, *enterprising* dan integritas.

Hingga saat ini Minamas Plantation memiliki luas lahan 279.377 Ha, dan lahan seluas 204.504 Ha. Sisa lahan berupa pembersihan lahan dan prasarana seperti tempat tinggal karyawan, taman, mesjid, gereja, serta cadangan untuk reservasi. Melalui 72 Unit perkebunan di lahan dengan luas lebih dari 200 ribu Ha dengan 25 pabrik, dan kurang lebih 40.000 tenaga professional yang tersebar di Sumatera, Sulawesi dan Kalimantan.

2. Visi-Misi dan Tujuan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang

Sebagai perusahaan multinasional besar yang bergerak di bidang perkebunan, Minamas Plantation memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman untuk menjalankan bisnisnya, yaitu:

a. Visi:

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit dunia yang terkemuka dengan nilai tambah produk dan layanan terbaik, teknologi yang inovatif dan karyawan yang handal.

b. Misi:

- 1) Menjadi produsen nasional terkemuka penghasil produk kelapa sawit berkualitas yang menerapkan praktek pengembangan teknik dalam

agronomi/ilmu tanah pertanian, proses pengolahan dan sumber daya manusia.

- 2) Berkomitmen untuk mengembangkan masa depan berkelanjutan serta mengadopsi praktek lingkungan hidup terbaik untuk mejamin kelestarian lingkungan dalam seluruh operasinya.
- 3) Memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat setempat, juga memastikan perkebunan Minamas Plantation dikembangkan secara bertanggung jawab dan berkelanjutan.

c. Tujuan perusahaan:

- 1) Untuk meyakinkan bahwa pembangunan yang sedang dijalankan dapat mendukung kelanjutan generasi yang akan datang.
- 2) Untuk menjadi Leader bidang industri perkebuna kelapa sawit.
- 3) Untuk menjadi perusahaan yang efisien serta mmeberikan keuntungan.
- 4) Untuk mengembangkan karyawan menjadi yang terbaik.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa persiapan yang dilakukan oleh peneliti untuk menghindari adanya kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan beberapa tahap diantaranya melakukan observasi dan wawancara pada beberapa sasaran subjek penelitian di lokasi penelitian yang dituju yaitu PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Setelah melakukan observasi dan wawancara awal, peneliti menyusun alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian, mengurus perizinan melakukan uji coba (*try out*) alat tes dan perizinan melakukan penelitian.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Kepala Biro Administrasi Umum UNMUHA dengan nomor surat 695/UM.Me/F/2023 pada tanggal 4 Desember 2023 dan juga peneliti mengajukan perizinan kepada atasan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang, dan setelahnya peneliti memperoleh izin dari Atasan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang dengan nomor surat 456/SK/GPI/HRM/V/2024.

2. Penyusunan Alat Ukur

Peneliti menggunakan skala likert sebagai alat ukur untuk mengukur pengaruh yang dimunculkan oleh Komunikasi yang terjadi antara atasan pada Bawahan terhadap Loyalitas Karyawan. Untuk itu, peneliti menyusun 40 aitem berdasarkan indikator yang dikemukakan Joseph (2020). Sedangkan untuk skala loyalitas karyawan, peneliti menyusun 32 aitem berdasarkan indikator yang dikemukakan Sutrisno (2015).

C. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang dalam kurun waktu kurang lebih 14 hari. Uji coba skala penelitian ini dilakukan kepada 30 orang (Personalia Kebun PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang). Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apa bila jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10% - 20% atau 20% - 30% atau lebih (Arikunto, 2005), karena jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dilakukan pengambilan sampel.

Pembagian skala penelitian dilakukan secara daring dengan cara membuat kuesioner penelitian menggunakan *google form* dan membagikan *link google form* yang telah dibuat kepada 116 Karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Setelah skala terkumpul dan terisi, selanjutnya peneliti melakukan olah data menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 24.0 *for windows*.

Hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan penelitian yaitu sewaktu penelitian ini dilaksanakan adalah ketika ingin memberikan kuisoner penelitian melalui *link google form* sedikit sulit dikarenakan karyawan kebun PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang sedang masuk kerja dan ketika istirahat waktu yang dibutuhkan untuk peneliti dapat memberi instruksi untuk mengisi kuisoner tidak cukup. Oleh karena itu peneliti meminta bantuan kepada asisten kebun PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang untuk dapat memberikan instruksi dalam pengisian kuisoner pada karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan pada sebuah aitem. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *profesional judgement*, adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *profesional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2014).

2. Diskriminasi Aitem Uji Coba

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem yang gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah 0,03 dan aitem dalam penelitian di atas 0,03 dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya, sesuai dengan Azwar (2011).. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan aitem valid yang layak pakai pada skala komunikasi sebanyak 37 aitem dan yang gugur sebanyak 3 aitem. Hasil diskriminasi aitem dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Komunikasi
Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

No.	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemudahan dalam memperoleh komunikasi	1, 2, 3, 4	5, 6, 7, 8	8
2	Intensitas komunikasi	9, 10, 11, 12	13, 14, 15, 16	8
3	Efektivitas komunikasi	17, 18, 19, 20	21, 22, 23, 24	8
4	Tingkat pemahaman pesan	25, 26, 27, 28	29,30,31,32	8
5	Perubahan sikap	33, 34 , 35, 36	37, 38, 39, 40	8
Total		20	20	40

Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

Tabel 5
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Komunikasi Valid Gugur

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Kemudahan dalam memperoleh komunikasi	1, 3, 2, 5, 6, 7, 8	4	8
2	Intensitas komunikasi	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	-	8
3	Efektivitas komunikasi	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	-	8
	Tingkat pemahaman pesan	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	-	8
4	Perubahan sikap	33, 35, 37, 38, 39, 40	34, 36	8
Total		37	3	40

Sedangkan untuk skala loyalitas karyawan dari 32 aitem hanya tersisa 31 aitem dan 1 aitem lainnya gugur. Hasil analisis data aitem skala loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Loyalitas Karyawan
Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

No.	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Karakteristik pribadi	1, 2, 3, 4	5, 6, 7, 8,	10
2	Karakteristik pekerjaan	9, 10, 11, 12	13, 14, 15, 16	10
3	Karakteristik <i>Desain</i> Perusahaan	17, 18, 19, 20	21, 22, 23, 24	10
4.	Pengalaman yang didapatkan di Perusahaan	25, 26, 27, 28	29, 30, 31, 32	10
Total		16	16	32

Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

Tabel 7
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Loyalitas Karyawan Valid Gugur

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1.	<i>Control</i> atau Kendali	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	-	8
2.	<i>Origin and ownership</i> atau Asal usul dan Pengakuan	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	-	8
3.	<i>Reach</i> atau Jangkauan	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	17	8
4.	<i>Endurance</i> atau Daya tahan	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	-	8
Total		31	1	32

Setelah memilah aitem-aitem yang valid dan yang gugur, selanjutnya dilakukan penghapusan aitem yang gugur. Penghapusan aitem gugur tidak mengurangi perwakilan aspek dalam kisi-kisi yang telah disusun sebelumnya sehingga setiap pernyataan pada skala komunikasi dan loyalitas karyawan tetap mewakili setiap aspek yang telah dirumuskan dalam kisi-kisi atau *blueprint*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien formula *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dari skala komunikasi dengan jumlah 40 aitem

menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,864. Setelah aitem yang tidak valid dibuang tersisa menjadi 37 aitem dengan koefisien reliabilitas naik hingga 0,921. Sedangkan hasil uji reliabilitas dari skala loyalitas karyawan dengan jumlah 32 aitem menunjukkan hasil reliabel dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,910. Kemudian setelah aitem yang tidak valid dibuang tersisa menjadi 31 aitem dengan koefisien reabilitas naik hingga 0,934. Angka tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi sehingga skala komunikasi dan loyalitas karyawan pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan baik serta layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
Komunikasi	0,864	40
Loyalitas Karyawan	0,910	32

Sumber: Olah data SPSS 24.0 For windows, tahun 2024

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
Komunikasi	0,921	37
Loyalitas Karyawan	0,934	31

Sumber: Olah data SPSS 24.0 For windows, tahun 2024

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Populasi subjek penelitian adalah 164 karyawan yang bekerja di PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Penentuan jumlah subjek pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dimana subjek diambil secara acak dalam populasi yang berjumlah 116 karyawan.

b. Deskripsi Data Penelitian

1) Kategori Hasil Skala Komunikasi

Penjelasan tentang data penelitian diberikan untuk menggambarkan karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, kategori komunikasi dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD). Nilai mean dan SD untuk variabel komunikasi adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Nilai Mean dan SD Variabel Komunikasi

Komunikasi	Mean	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
	101,44	70	146	13.376

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, tahun 2024

Proses selanjutnya adalah melakukan klasifikasi dengan menggunakan standar sebagai berikut :

Tabel 11
Norma Pengkategorian

No.	Tingkatan/Kategori	Skor
1.	Rendah	$X < (M-1.SD)$
2.	Sedang	$X < (M-1.SD) \leq X < (M+1.SD)$
3.	Tinggi	$(M+1.SD) \leq X$

Berdasarkan standar yang tertera pada tabel, dapat diketahui skor untuk masing-masing kategori sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Deskripsi Variabel Komunikasi

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	$X < 87$	12	10%
2.	Sedang	$88 \leq X < 114$	88	76%
3.	Tinggi	$115 \leq X$	16	14%
Total			116	100 %

Berdasarkan hasil deskripsi variabel komunikasi, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah

sebanyak 12 orang dengan persentase 10%, kategori sedang sebanyak 88 orang dengan persentase 76% dan kategori tinggi sebanyak 16 orang dengan persentase 14%. Dari 116 orang karyawan yang diteliti didapatkan 116 orang karyawan memiliki komunikasi dengan kategori sedang dengan 88 karyawan persentase sebanyak 76%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada sebagian besar karyawan dikatakan tidak tinggi dan juga tidak rendah.

2) Kategori Hasil Skala Loyalitas Karyawan

Penjelasan tentang data penelitian disajikan untuk mengidentifikasi karakteristik data utama yang terkait dengan penelitian. Seperti variabel komunikasi sebelumnya, peneliti juga membagi variabel loyalitas karyawan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Deskripsi data didapatkan dari nilai mean (M) dan standar deviasi (SD). Nilai mean dan SD dari variabel loyalitas karyawan antara lain

Tabel 13
Nilai Mean dan SD Variabel Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan	Mean	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
	100,24	66	121	9,678

Sumber : Olah data SPSS 24.0 for Windows, tahun 2024

Proses selanjutnya adalah melakukan klasifikasi dengan menggunakan standar sebagai berikut:

Tabel 14
Norma Pengkategorian

No.	Tingkatan/Kategori	Skor
1.	Rendah	$X < (M-1.SD)$
2.	Sedang	$X < (M-1.SD) \leq X(M+1.SD)$
3.	Tinggi	$(M+1.SD) \leq X$

Berdasarkan standar yang tertera pada tabel, dapat diketahui skor untuk masing-masing kategori sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	$X < 89$	10	9%
2.	Sedang	$90 \leq X < 110$	92	79%
3.	Tinggi	$111 \leq X$	14	12%
Total			116	100 %

Dari hasil deskripsi variabel loyalitas karyawan di atas, dapat diketahui rentang frekuensi deskripsi data untuk masing-masing kategori. Ditemukan bahwa terdapat 10 orang dengan persentase 9% dalam kategori rendah, 92 orang dengan persentase 79% dalam kategori sedang, dan 14 orang dengan persentase 12% dalam kategori tinggi. Dari total 116 karyawan yang diteliti, sebanyak 92 karyawan atau 79% di antaranya memiliki loyalitas karyawan pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki loyalitas karyawan yang tidak terlalu tinggi maupun rendah.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini dilakukan pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* untuk mengevaluasi sebaran data dalam suatu kelompok dan menentukan apakah distribusinya bersifat normal atau tidak. Untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, digunakan nilai tertentu sebagai batas. Jika nilai $p > 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai $p < 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Kolmogorov	Nilai Sig
Komunikasi	0.099	0.007
Loyalitas Karyawan	0.085	0.038

Sumber: Olah data SPSS 24.0 For windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel komunikasi menunjukkan nilai 0.099 dengan nilai signifikansi $p = 0,007$ dan loyalitas karyawan menunjukkan nilai 0.085 dengan nilai signifikansi $p = 0,038$ yang artinya kedua data variabel tersebut berdistribusi tidak normal, karena nilai signifikansi $p > 0,05$. Dengan demikian uji asumsi normalitas data pada dua variabel penelitian ini telah terpenuhi. Adapun beberapa faktor pendukung yang mengakibatkan variabel berdistribusi tidak normal, salah satunya pada saat pengisian kuisisioner banyak jawaban yang terlalu ekstrim seperti terlalu tinggi atau terlalu rendah.

b. Uji Linieritas

Pada penelitian ini dilakukan uji linieritas menggunakan metode *Test for Linearity* untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Hubungan antara kedua variabel dianggap linier jika nilai signifikansi $p < 0,05$, sedangkan jika nilai signifikansi $p > 0,05$, maka hubungan dianggap tidak linier. Hasil uji linieritas penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 17
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai F	Nilai Sig
Komunikasi	10.002	0.002
Loyalitas Karyawan		

Sumber: Olah data SPSS 24.0 For windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 10.002 dengan nilai signifikansi 0,002 atau $p < 0,05$ yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel komunikasi dengan loyalitas karyawan.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Setelah memenuhi uji asumsi, peneliti melanjutkan dengan melakukan uji regresi linear sederhana untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel komunikasi terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 18
Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Nilai Sig
Komunikasi Loyalitas Karyawan	0.086	0.001

Sumber: Olah data SPSS 24.0 For windows, tahun 2024

Hasil dari olah data yang dilakukan pada SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,086, artinya adalah komunikasi atasan pada bawahan mempengaruhi loyalitas terhadap karyawan sebesar 8,6% sedangkan sisanya 91,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel senilai $23,197 > 1,653$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X) dan Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh yang diberikan dari komunikasi, maka semakin

tinggi pula loyalitas karyawan, yang bermakna komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Terkait hasil kategorisasi data penelitian yang didapatkan dari total 116 karyawan yang diteliti, dapat diamati bahwa tingkat pengaruh komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan sangat bervariasi. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pengaruh yang sedang terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditentukan berdasarkan hasil kategorisasi penelitian dimana, 9 karyawan atau 8% memiliki tingkat pengaruh komunikasi yang rendah, sedangkan 89 karyawan atau 77% memiliki tingkat pengaruh komunikasi yang sedang, dan 18 karyawan atau 15% memiliki tingkat pengaruh komunikasi yang tinggi. Kategorisasi penelitian pada variabel loyalitas karyawan terdapat 5 atau 4% karyawan yang rendah, sedangkan 94 atau 81% memiliki tingkat loyalitas karyawan yang sedang, dan sisanya 17 karyawan atau 15% memiliki tingkat loyalitas karyawan yang tergolong tinggi. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa karyawan memiliki komunikasi yang baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Komunikasi karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang memiliki tingkat pengaruh yang sedang terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengaruh antara komunikasi dan loyalitas karyawan tidak begitu baik dan tidak begitu buruk. Komunikasi antara atasan dan karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas,

dengan terbentuknya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maka karyawan akan memberikan loyalitas yang baik dalam dunia kerja. Situasi di lingkungan kerja, dengan adanya komunikasi antara atasan dan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat mempengaruhi loyalitas dalam dunia pekerjaan.

Menurut Arni (2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah, keterbukaan, kepercayaan baik tulis maupun lisan, timing dan penyaringan. Sedangkan menurut Amirah (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah persepsi, nilai, emosi, latar belakang, peran, pengetahuan dan hubungan. Dengan adanya penjelasan dari Arni dan Amirah di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi keterbukaan, kepercayaan dan hubungan yang dimana apabila hal ini terbentri dalam dunia pekerjaan maka akan menghasilka lingkungan pekerjaan yang baik, dengan begitu dapat terbentuknya sebuah loyalitas dalam suatu pekerjaan atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa kinerja atau prestasi merupakan sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan, untuk mencapai itu semua komunikasi merupakan solusinya. Sedangkan menurut Moehariono (2012) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu program dalam sebuah kegiatan atau pekerjaan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan adanya penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dalam hal untuk mewujudkan apa yang di inginkan perusahaan apabila memiliki komunikasi yang baik, hal ini tentunya akan memberikan keuntungan pada perusahaan. Dengan komunikasi yang

baik, atasan ataupun pemimpin perusahaan pastinya akan mendapatkan jawaban untuk solusi bagi karyawannya apabila karyawannya tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, dengan begitu akan terbentuklah loyalitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian sebelumnya, terlihat bahwa permasalahan dalam perusahaan ini adalah kurang terjalankannya komunikasi antara atasan dan karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja yang tentunya tidak ada terbentuknya sebuah loyalitas di perusahaan ini.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Dengan demikian hipotesis yang telah diperkirakan dapat diterima yang berarti semakin tinggi pengaruh komunikasi atasan dan bawahan, maka semakin baik atau meningkat pula peluang untuk terciptanya loyalitas dalam perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan 3 penelitian terdahulu yang peneliti masukkan ke dalam penelitian terdahulu pada bab 1 dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh (Naufal, 2007) mendapat kesimpulan yang menunjukkan komunikasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, 2 penelitian lain yang dilakukan oleh (Ayasha, 2017) dan (Mustikasari, 2016) menunjukkan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas terhadap karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis data yang dilakukan menghasilkan bahwa Komunikasi atasan pada bawahan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT.PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang, yang dimana semakin tinggi tingkat komunikasi yang dilakukan maka semakin tinggi pula tingkat Loyalitas karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X) dan Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang.

Kategorisasi data penelitian yang dilakukan pada 116 karyawan PT.PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang memiliki tingkat pengaruh yang bervariasi terkait komunikasi atasan pada bawahan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dilihat dari nilai data yang diperoleh bahwa dari ketiga kategori pada penelitian, sebagian besar berpengaruh signifikan sedang dan tinggi terkait Komunikasi atasan pada bawahan terhadap Loyalitas pada karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang. Dimana kategori rendah sebanyak 9 karyawan dengan presentase 8%, kategori sedang sebanyak 89 karyawan dengan presentase 77%, dan kategori tinggi sebanyak 18 karyawan dengan presentase 15%.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan, maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Atasan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang

Untuk atasan yang ada di PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang peneliti ingin memberikan saran, bahwa komunikasi sangat penting untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dengan terbentuknya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan maka akan ada keterbukaan antara atasan dan karyawan itu sendiri. Dengan begitu akan terbentuknya loyalitas dan bahkan dapat memperkecil terjadinya masalah.

2. Karyawan

Untuk karyawan sendiri peneliti ingin menyarankan bahwa untuk berkomunikasi dengan atasan haruslah memiliki etika yang baik sebelumnya dan tidak segan untuk memulai komunikasi terlebih dahulu, tidak ragu dan takut untuk menyampaikan pendapatnya terhadap atasan. Dengan begitu komunikasi yang baik akan terjalan dengan baik.

3. Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih dalam lagi, agar menemukan data yang lebih detail dan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel jenis lainnya seperti keadaan dilingkungan pekerjaan, atau faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, F. 2015. Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*. 3(1) : 362-367. <https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.org>. Diakses tanggal 02 Januari 2023.
- Agustini, F. 2019. Manajemen Sumber Daya Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Amirah. 2013. Hubungan Komunikasi (Mendengarkan, Menjelaskan Dan Kompetensi) Dengan Kepercayaan, Kepuasan Dan Loyalitas Pasien Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Di Makassar.FKM Unhas, Makassar.
- Amiruddin dkk. 2022. *Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoritis)*. Bandung : MEDIA SAINS INDONESIA.
- Arikunto, S. 2005. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni M. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azeharie, S. dan Khotimah, N. 2015. Pola Komunikasi Antarpribadi Antara Guru Dan Siswa Di Panti Sosial Taman Penitipan Anak Melati Bengkulu. *Jurnal Pekommas*. 18(3) : 213 – 224.
- Azwar, S. 2015. Metode Penelitian . Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Beni, P. 2016. *Konsep dan analisis efektivitas pengelolaan keuangan daerah di era otonomi*. Jakarta : Taushia.
- Corrie. 2017. 8 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi. Retrieved from Pakar Komunikasi.comwebsite:<https://pakarkomunikasi.com/factoryangmempengaruhi-komunikasi>.
- Deborah, G. O., 2015. Keterampilan Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Menyampaikan Materi Pembelajaran Kepada Murid Tunarungu di SLB-B Karya Mulia Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*. 3(2) : 1 – 12.
- Dessler, G. 2015. manajemen sumber daya manusia (14th ed.). Jakarta: salemba empat.
- Devito, Joseph A. 2011. Komunikasi Antar Manusia. Pamulang-Tangerang Selatan : Karisma Publishing Group Mulyana, D. 2013. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Dica, A. Y. 2018. Peran Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan dalam Memotivasi Kerja Karyawan Divisi Marketing PT Jakarta Akuarium Indonesia. *Journal of communication studies*. 6(1) : 87-97.

- Fajri, C., & Amelya, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, V (1), 369-373.
- Febianti, F., Kusnidar, R., dan Maulana, R. I. 2020. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. *Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi*. 12(2) : 201-226.
- Fikri dkk. 2022. Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Post Graduate Management Journal*. 2(1) : 52 – 63.
- Fitriani, Yusmansyah, dan Widiastuti, R. 2018. Peningkatan Komunikasi Interpersonal Menggunakan Bimbingan Kelompok Teknik *Assertive Training* pada Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*. 6(4) : 1-16.
- Gaol, Jimmy. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Haryani. S. 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13.
- Hasibuan, S. P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Husni, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Ii B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88-98.
- Irfadillah, A. 2021. Efektivitas Komunikasi terhadap Pelayanan Kartu Tanda Penduduk pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Istianik, A., dan Wahyuti, A. 2022. Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Loft Interior. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. XI (11) : 1 - 15.
- Lindawati, R. D. 2014. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdiklat Bea Dan Cukai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. V(1) : 878 – 887.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marliana dkk. 2022. *Buku Ajar Ilmu Komunikasi*. Sulawesi Tengah: Feniks Muda Sejahtera.

- Moehersono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, A.M., Trang, I., dan Saerang, T. 2022. Penempatan Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 10(1) : 735 – 744.
- Mulyana, D. 2015. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustikasari, E. 2016. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi, Kepuasan Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian Pada Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Fungsional Di Universitas Sebelas Maret Surakarta). Tesis. Universitas Sebelas Maret : Surakarta.
- Naufal, T. U. 2006. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Atasan Pada Bawahan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jababeka Infratrakstur Cikarang-Bekasi. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang : Malang.
- Ningsih, F. P., Rakhmat & Bahfiarti, T. 2013. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Komunikasi KAREBA*, 2(3), 295-303.
- Ningsih, F. P., Rakhmat, dan Bahfiarti, T. 2013. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal komunikasi KAREBA*. 2(3) : 295 - 303.
- Nurrohim, H. dan Anatan, L. 2009. Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*. 7(4) : 1-9.
- Oktavia, F. 2016. Upaya Komunikasi Interpersonal Kepala Desa Dalam Memediasi Kepentingan PT. Bukit Borneo Sejahtera Dengan Masyarakat Desa Long Lunuk. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 4(1) : 239 – 253.
- Purba, E.J & Indriana Y. 2012. Kemampuan komunikasi interpersonal di tinjau dari identitas diri pada mahasiswa tahun pertama fakultas psikologi universitas diponegoro.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Saputri, Y. B. 2021. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Pernikahan Pada Wanita Yang Bekerja. *Skripsi*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang: Semarang.
- Sartika, D. 2014. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Skripsi*. UIN Alauddin Makassar : Makassar.

- Saydam, G. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Setiawati, D. & Zulkaida, A. 2017. Perbedaan Loyalitas Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan di Bidang Non Tradisional, Jurnal: Proccesing PESAT, Vol. 2. ISSN 1858-2559.
- Siregar, S. 2015. Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. L. 2019. Hubungan Kemampuan Berkomunikasi Guru Dengan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas IV SD Negeri 107404 Sambirejo Timur Kec. Percut Sei Tuan. *Skripsi*. Universitas Quality Medan: Medan.
- Soegandhi, V. M. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. 1(1), 12.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, M. S. 2015. Strategi Pembelajaran: Teori dan Praktik di Tingkat Pendidikan Dasar, Rajawali Pers, Jakarta.
- Susanto, A. 2016. *Teori Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenanda Media Group.
- Susanto, A., 2016. Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutardji. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta. Kencana.
- Syabrina, R. A. N. 2017. Efektivitas Dan Efisiensi Komunikasi Pada Penyelenggaraan Festival Damar Kurung Gresik Tahun 2017. Tesis. Universitas Airlangga : Surabaya.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wursanto, L. G. 2001. Ilmu komunikasi teori dan praktek. Yogyakarta. Kanisius.
- Zikri, M. 2018. Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Menunjang Kerja Organisasi Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan PT. Visionet Data Internasional). *Skripsi*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari : kalimantan Selatan.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pernyataan (Kuisisioner Penelitian)

		STS	TS	S	SS
1.	Atasan sering menyampaikan informasi secara ringkas dan jelas pada saat rapat				
2.	Saya diberikan arahan oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan				
3.	Atasan menginformasikan hasil kinerja saya				
4.	Saya dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan				
5.	Saya sulit mendapatkan informasi tentang pekerjaan dari atasan				
6.	Saya sering mengalami miskomunikasi terkait pekerjaan				
7.	Saya jarang menerima informasi terkait hasil kinerja saya saat bekerja				
8.	Pemberian informasi berita tentang perusahaan tidak intens diberikan kepada bawahan dari atasan				
9.	Saya rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada atasan saya				
10.	Pimpinan bersedia diskusi dengan karyawan diluar jam kerja				
11.	Saya sering terlibat dalam pertemuan dengan pimpinan				
12.	Seluruh karyawan harus terlibat dalam kegiatan yang dibuat oleh perusahaan				
13.	Saya tidak melaporkan hasil kerja saya kepada atasan				
14.	Di luar jam kerja tidak ada lagi diskusi antara saya dan atasan				
15.	Pertemuan dalam perusahaan hanya melibatkan para petinggi-petinggi di perusahaan saja				
16.	Karyawan dengan jabatan tertentu saja yang boleh ikut dalam kegiatan yang dilakukan di perusahaan				
17.	Atasan memberikan informasi kepada bawahan dengan cara yang baik				
18.	Informasi yang disampaikan dari atasan ke bawahan menggunakan bahasa yang baik dan mudah dimengerti				
19.	Atasan menyampaikan informasi mengenai pekerjaan secara langsung kepada bawahannya				
20.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap atasan				
21.	Informasi yang diberikan atasan menggunakan cara yang tidak disukai karyawan				

22.	Atasan memberikan informasi kepada bawahan dengan menggunakan bahasa yang sulit dimengerti				
23.	Informasi yang diterima karyawan selalu diberikan melalui perantara				
24.	Saya tidak pernah meminta respon kepada atasan jika terjadi kendala pada pekerjaan saya				
25.	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh atasan				
26.	Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawah cukup baik sehingga informasi yang diterima lebih mudah dimengerti karyawan				
27.	Komunikasi yang terjalin baik mampu menciptakan hubungan yang baik antara saya dan atasan				
28.	Saya memahami setiap prosedur dalam meningkatkan hasil kerja				
29.	Informasi yang disampaikan atasan sulit untuk dimengerti				
30.	Tidak terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga informasi yang diterima sulit dimengerti karyawan				
31.	Tidak terjalin hubungan yang baik antara saya dan atasan dikarenakan kurang efektifnya komunikasi yang terjadi di perusahaan				
32.	Saya kesulitan dalam meningkatkan hasil kerja karena kurang memahami prosedur kerja yang diberikan atasan				
33.	saya melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan				
34.	Proses komunikasi yang terjadi antara atasan dan karyawan saat ini mampu mempengaruhi sikap saya dalam bekerja				
35.	Saya merasa senang ketika atasan memberikan bantuan dalam penyelesaian pekerjaan				
36.	Saya merasa bersemangat ketika menerima arahan terkait pekerjaan				
37.	tindakan yang saya lakukan tidak sesuai dengan perintah yang diberikan oleh atasan				
38.	Sikap saya dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh komunikasi antara saya dan atasan				
39.	Saya merasa terganggu ketika atasan memberikan bantuan dalam bekerja				
40.	Saya merasa tidak bersemangat ketika atasan memberikan arahan terkait pekerjaan				

41.	Selama saya bekerja di perusahaan ini, saya berupaya untuk memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap kebijakan perusahaan				
42.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
43.	Saya merasa bahwa pekerjaan ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki				
44.	Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan bidang saya				
45.	Kepatuhan saya selama bekerja tidak bergantung pada kebijakan perusahaan				
46.	Saya tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya				
47.	Tingkat pendidikan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan ini				
48.	Saya tidak memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang saya				
49.	Semua pekerjaan saya terjadwal dengan baik				
50.	Walaupun banyaknya peraturan di perusahaan, saya merasa senang melakukannya				
51.	Saya merasa sangat menyukai pekerjaan saya yang sekarang				
52.	Dalam melakukan pekerjaan saya merasa selalu bersemangat				
53.	Saya selalu merasa dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
54.	Saya merasa tertekan karena banyaknya peraturan dalam melakukan pekerjaan				
55.	Atasan saya terlalu membebani saya dalam memberikan tugas dalam pekerjaan				
56.	Saya merasa kehilangan semangat ketika hendak pergi bekerja				
57.	Saya merasa adanya rasa kekeluargaan antar rekan kerja dan atasan di lingkungan saya bekerja saat ini				
58.	Saya dapat menyampaikan gagasan, saran, kritik dengan bebas				
59.	Saya percaya diri saat menyampaikan pendapat				
60.	setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan diikuti sertakan dalam musyawah				
61.	Hanya atasan yang dapat menyampaikan pendapat				
62.	Karyawan tidak diikuti sertakan dalam musyawarah pengambilan keputusan				
63.	Saat akan menyampaikan pendapat saya merasa ragu				

64.	Musyawarah dalam perusahaan hanya melibatkan karyawan tertentu				
65.	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja				
66.	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku diperusahaan ini				
67.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
68.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan				
69.	Kurangnya pengalaman, saya sering kali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
70.	Keterampilan yang saya miliki saat ini masih di bawah keterampilan karyawan yang lain				
71.	prosedur kerja diperusahaan ini tidak sesuai dengan pengalaman kerja saya				
72.	kemampuan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				

Lampiran 2. Tabulasi Data Try Out Komunikasi

KOMUNIKASI																																											
NO	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	TOTAL		
1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	107	
2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	140
3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	126	
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	154	
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	110
7	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	124	
8	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	110		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	153	
10	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	137
11	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	123		
12	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	113
13	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	128
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	117	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	115		
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	128	
17	3	3	2	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	4	1	1	4	1	104		
18	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	120
19	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	118	
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	126	
22	3	4	3	4	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	111	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	157	
24	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	90	
25	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	120	
26	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	130		
27	3	3	3	4	2	3	3	1	3	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	112		
28	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	124		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	118		
30	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	136		

Lampiran 3. Tabulasi Data Try Out Loyalitas

LOYALITAS																																	
NO	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	TOTAL
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	68
2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	113
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	103
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92
7	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	1	102
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	96
9	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	4	1	108
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	109
11	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	89
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	95
13	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	106
14	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	98
15	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	94
16	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	94
17	4	4	3	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	76
18	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	91
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	92
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	94
22	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	4	1	1	3	2	1	3	1	4	3	4	3	1	2	4	2	83
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
24	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	68
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	95
26	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	106
27	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	3	4	3	1	2	4	2	85
28	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	103
29	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	98
30	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	1	96	

**Lampiran 4. Reliabilitas dan Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Try Out*
Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang**

A. Reliabilitas Skala Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	40

B. Validitas Skala Komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	119.50	212.741	.565	.951
VAR00002	119.47	213.637	.564	.951
VAR00003	119.93	209.651	.679	.951
VAR00004	119.53	218.189	.293	.953
VAR00005	119.87	208.602	.795	.950
VAR00006	119.67	216.851	.445	.952
VAR00007	119.90	213.955	.467	.952
VAR00008	120.23	207.564	.601	.951
VAR00009	119.60	212.317	.570	.951
VAR00010	119.53	211.844	.527	.952
VAR00011	119.67	214.092	.500	.952
VAR00012	119.97	206.309	.591	.952
VAR00013	119.50	211.086	.661	.951
VAR00014	119.70	211.803	.660	.951
VAR00015	120.43	200.461	.762	.950
VAR00016	120.37	215.620	.351	.953
VAR00017	119.47	216.602	.434	.952
VAR00018	119.47	212.878	.611	.951
VAR00019	119.67	211.333	.664	.951
VAR00020	119.67	215.057	.580	.951
VAR00021	119.83	214.075	.570	.951

VAR00022	119.67	212.989	.736	.951
VAR00023	119.77	208.944	.820	.950
VAR00024	119.87	208.602	.795	.950
VAR00025	119.67	214.506	.762	.951
VAR00026	119.47	213.361	.664	.951
VAR00027	119.47	210.464	.687	.951
VAR00028	119.57	213.909	.684	.951
VAR00029	119.70	215.528	.580	.952
VAR00030	119.77	214.461	.486	.952
VAR00031	120.03	208.447	.641	.951
VAR00032	119.83	209.523	.651	.951
VAR00033	119.97	206.309	.591	.952
VAR00034	119.77	219.702	.143	.954
VAR00035	119.47	212.878	.611	.951
VAR00036	119.63	218.930	.275	.953
VAR00037	119.73	209.375	.694	.951
VAR00038	120.10	214.024	.425	.952
VAR00039	119.70	211.803	.660	.951
VAR00040	120.37	215.620	.351	.953

C. Reliabilitas Skala Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	32

D. Validitas Skala Loyalitas Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.20	164.786	.443	.928
VAR00002	93.13	162.602	.476	.927
VAR00003	93.40	157.421	.724	.925
VAR00004	93.37	158.102	.623	.926
VAR00005	93.50	158.879	.599	.926

VAR00006	93.23	160.530	.531	.927
VAR00007	93.77	159.220	.451	.928
VAR00008	93.37	163.964	.449	.928
VAR00009	93.20	162.234	.569	.927
VAR00010	93.47	157.982	.677	.925
VAR00011	93.40	163.490	.404	.928
VAR00012	93.27	160.133	.609	.926
VAR00013	94.03	161.757	.528	.927
VAR00014	93.77	160.392	.469	.928
VAR00015	93.90	159.197	.453	.928
VAR00016	93.50	152.948	.829	.923
VAR00017	93.50	167.914	.123	.931
VAR00018	93.43	159.013	.600	.926
VAR00019	93.33	157.333	.652	.925
VAR00020	93.83	162.213	.416	.928
VAR00021	93.50	162.190	.450	.928
VAR00022	94.13	157.637	.567	.926
VAR00023	93.80	157.683	.597	.926
VAR00024	94.13	157.637	.567	.926
VAR00025	93.50	163.362	.354	.929
VAR00026	93.37	161.757	.609	.926
VAR00027	93.17	166.420	.306	.929
VAR00028	93.30	162.838	.563	.927
VAR00029	93.97	156.585	.621	.926
VAR00030	93.80	158.993	.564	.926
VAR00031	93.50	158.879	.599	.926
VAR00032	93.80	160.924	.371	.929

**Lampiran 5. Reliabilitas dan Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Try Out*
Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang**

A. Reliabilitas Skala Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	37

B. Validitas Skala Komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109.93	200.754	.573	.954
VAR00002	109.90	201.886	.555	.954
VAR00003	110.37	197.689	.690	.953
VAR00005	110.30	196.700	.805	.953
VAR00006	110.10	204.783	.452	.955
VAR00007	110.33	202.092	.465	.955
VAR00008	110.67	195.471	.617	.954
VAR00009	110.03	200.999	.539	.954
VAR00010	109.97	200.102	.522	.955
VAR00011	110.10	202.369	.489	.955
VAR00012	110.40	194.938	.579	.955
VAR00013	109.93	199.444	.651	.954
VAR00014	110.13	200.051	.655	.954
VAR00015	110.87	188.740	.769	.953
VAR00016	110.80	203.476	.361	.956
VAR00017	109.90	204.714	.428	.955
VAR00018	109.90	201.128	.604	.954
VAR00019	110.10	199.679	.653	.954
VAR00020	110.10	203.403	.558	.954
VAR00021	110.27	202.133	.573	.954
VAR00022	110.10	200.990	.746	.953
VAR00023	110.20	197.200	.819	.953

VAR00024	110.30	196.700	.805	.953
VAR00025	110.10	202.645	.757	.954
VAR00026	109.90	201.886	.634	.954
VAR00027	109.90	198.921	.672	.954
VAR00028	110.00	202.138	.674	.954
VAR00029	110.13	203.154	.616	.954
VAR00030	110.20	202.097	.514	.954
VAR00031	110.47	196.189	.666	.954
VAR00032	110.27	197.306	.675	.953
VAR00033	110.40	194.938	.579	.955
VAR00035	109.90	201.128	.604	.954
VAR00037	110.17	197.316	.710	.953
VAR00038	110.53	201.844	.440	.955
VAR00039	110.13	200.051	.655	.954
VAR00040	110.80	203.476	.361	.956

C. Reliabilitas Skala Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	31

D. Validitas Skala Loyalitas Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90.13	162.326	.428	.930
VAR00002	90.07	160.271	.457	.930
VAR00003	90.33	154.989	.715	.927
VAR00004	90.30	155.459	.626	.928
VAR00005	90.43	156.185	.605	.928
VAR00006	90.17	157.799	.538	.929
VAR00007	90.70	156.631	.450	.931
VAR00008	90.30	161.252	.455	.930
VAR00009	90.13	159.775	.557	.929

VAR00010	90.40	155.145	.691	.927
VAR00011	90.33	160.989	.396	.931
VAR00012	90.20	157.752	.595	.929
VAR00013	90.97	158.999	.537	.929
VAR00014	90.70	157.528	.482	.930
VAR00015	90.83	156.420	.461	.931
VAR00016	90.43	150.461	.826	.925
VAR00018	90.37	156.309	.606	.928
VAR00019	90.27	154.685	.656	.928
VAR00020	90.77	159.771	.406	.931
VAR00021	90.43	159.702	.442	.930
VAR00022	91.07	154.892	.575	.929
VAR00023	90.73	154.892	.607	.928
VAR00024	91.07	154.892	.575	.929
VAR00025	90.43	160.806	.350	.931
VAR00026	90.30	159.321	.596	.929
VAR00027	90.10	163.817	.302	.931
VAR00028	90.23	160.392	.550	.929
VAR00029	90.90	153.886	.627	.928
VAR00030	90.73	156.202	.574	.929
VAR00031	90.43	156.185	.605	.928
VAR00032	90.73	158.340	.370	.932

Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian Valid

KOMUNIKASI																																							
NO	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	TOTAL	
1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	98	
2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	128	
3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	116	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	101	
7	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	113	
8	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	100		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	142	
10	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	128	
11	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	112	
12	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	104
13	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	119
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	108
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	108	
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	118
17	3	3	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	4	1	93		
18	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	111
19	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	104
20	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	109	
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	117	
22	3	4	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	101	

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	145			
24	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	1	82
25	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	111		
26	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	119		
27	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	103		
28	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	114		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	109		
30	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	127		
31	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	110			
32	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	100		
33	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	121		
34	3	2	2	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	92		
35	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	2	100		
36	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	107		
37	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	105		
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	108		
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	116		
40	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	114		
41	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	103		
42	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	112	
43	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	105		
44	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	121		
45	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	102		
46	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	104		
47	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	108		
48	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	105		

49	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	109	
50	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	107	
51	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	118	
52	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	2	1	2	2	4	3	4	3	2	2	1	1	4	4	2	2	2	1	98	
53	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	111	
54	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	105	
55	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	101
56	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	110	
57	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	116
58	4	4	3	2	1	2	1	3	4	4	4	2	1	2	1	4	3	3	3	2	1	2	2	4	3	4	4	1	2	1	2	3	4	2	2	1	1	92	
59	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	103
60	4	4	3	2	1	2	1	3	4	4	3	1	2	1	1	4	3	3	3	2	1	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	91	
61	4	4	3	2	1	2	1	3	4	4	4	2	1	1	2	4	3	3	3	2	1	1	1	4	4	3	3	2	2	2	1	4	3	2	1	1	2	90	
62	4	3	4	2	1	2	1	3	4	4	3	2	1	2	1	4	4	3	4	2	1	2	1	4	3	3	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	1	91	
63	4	3	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	2	1	4	4	4	4	1	2	2	1	4	3	3	3	2	2	1	1	4	4	2	2	2	1	93	
64	4	4	4	2	1	2	1	3	4	3	4	2	2	1	1	4	4	4	4	2	2	1	1	4	3	3	4	2	2	2	1	4	3	2	1	1	2	94	
65	4	3	4	2	1	2	1	4	4	3	4	2	2	1	1	4	3	3	3	2	1	1	1	4	4	3	3	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	90	
66	4	3	3	1	2	2	2	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	4	3	3	4	2	1	1	1	3	4	2	1	1	1	87	
67	4	4	3	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	4	4	4	3	1	2	2	1	4	3	3	4	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	85	
68	4	3	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	4	3	4	3	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	90	
69	4	3	3	2	1	2	1	3	4	3	4	2	1	1	2	4	4	3	3	2	2	2	1	3	4	3	4	2	2	1	1	4	3	2	2	1	2	91	
70	4	3	4	2	1	2	2	3	4	3	4	2	1	1	2	3	4	3	3	2	2	2	1	4	3	3	4	1	2	2	1	4	3	1	1	2	1	90	
71	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	1	4	2	1	1	3	2	95	
72	3	4	3	2	1	2	2	4	4	3	3	1	1	2	2	4	3	4	3	1	1	2	1	4	4	4	4	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	92	
73	4	4	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	2	1	4	3	3	4	1	2	2	1	4	3	1	2	2	2	88	
74	4	3	3	2	1	2	2	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	2	2	1	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	91	

75	3	3	4	2	1	2	2	4	3	4	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	2	1	4	4	3	4	2	1	2	2	4	3	2	1	2	1	93	
76	4	3	4	2	1	1	1	4	3	4	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	1	1	2	1	94	
77	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	2	4	3	3	3	2	2	2	1	4	3	4	3	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	87	
78	4	3	4	2	2	1	1	3	4	4	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	2	1	2	4	3	2	2	1	1	90	
79	4	3	4	2	1	2	2	4	3	4	4	1	1	2	1	3	3	4	3	1	1	1	2	3	4	4	3	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	90	
80	4	3	4	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	80	
81	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	1	2	4	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	4	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	89	
82	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	100	
83	4	4	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4	4	3	4	1	1	2	2	4	3	3	4	1	2	1	1	4	3	1	1	2	2	90	
84	4	3	3	1	2	2	2	4	4	3	3	1	1	2	2	4	3	3	2	1	1	2	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	86	
85	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	100	
86	4	4	3	2	1	2	2	4	3	3	4	2	2	1	2	4	4	3	3	1	2	1	1	4	3	4	4	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	94	
87	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	107	
88	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	105	
89	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	1	4	3	3	4	1	2	2	1	4	3	1	1	2	2	86	
90	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	100	
91	4	4	3	2	1	2	2	4	3	3	4	2	2	1	2	4	4	3	3	1	2	1	1	4	3	4	4	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	94	
92	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	107	
93	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	105	
94	4	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	1	2	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	86	
95	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	102	
96	4	3	4	2	1	2	1	4	3	4	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	94	
97	4	3	3	2	1	2	2	4	3	3	4	2	2	1	1	3	4	3	3	2	2	2	1	4	3	4	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	90	
98	4	3	3	2	1	2	1	4	3	4	3	2	2	1	2	3	3	4	3	2	1	1	2	3	3	4	4	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	90	
99	4	3	4	2	1	2	1	3	4	3	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	1	2	1	4	3	3	3	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	92	
100	4	3	4	2	1	2	1	4	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	75

101	4	3	4	2	1	2	2	4	3	3	4	2	1	2	2	4	3	3	4	2	2	1	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	96		
102	4	3	4	2	1	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	3	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	88		
103	4	3	4	2	1	2	2	3	4	3	4	1	3	2	1	4	3	3	3	2	1	2	1	4	3	3	4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	89		
104	3	4	3	2	1	2	1	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	91		
105	4	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	81		
106	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	105		
107	4	3	4	1	1	1	1	4	2	3	4	1	1	1	1	4	3	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	70		
108	4	4	3	2	1	2	1	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	92		
109	4	3	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	103		
110	4	3	4	2	1	2	2	4	3	3	4	1	1	2	1	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	83		
111	4	3	4	2	2	2	1	4	3	3	4	2	2	1	1	3	4	4	3	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	100		
112	4	3	4	2	1	1	2	3	4	4	3	2	2	1	1	4	3	4	3	2	2	1	2	4	3	4	3	2	1	2	2	4	4	2	1	2	2	94		
113	4	3	4	2	2	2	1	3	4	3	4	2	1	2	1	4	4	3	4	2	1	2	2	4	3	3	4	2	2	2	1	4	3	2	2	2	1	95		
114	4	3	4	2	1	2	1	3	4	4	4	2	2	1	2	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	89		
115	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	104		
116	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	102

LOYALITAS KARYAWAN																																	
NO	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A1 0	A1 1	A1 2	A1 3	A1 4	A1 5	A1 6	A1 7	A1 8	A1 9	A2 0	A2 1	A2 2	A2 3	A2 4	A2 5	A2 6	A2 7	A2 8	A2 9	A3 0	A3 1	TOT AL	
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	66	
2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	110	
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	100	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
7	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	1	100	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	94
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	1	107
10	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	105	
11	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	86	
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	92	
13	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	102
14	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	94	
15	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
16	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	92
17	4	4	3	1	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	75	
18	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	88	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	89	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	91	

48	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	111		
49	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	104		
50	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	101		
51	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	110		
52	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	118		
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
54	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	99	
55	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	100	
56	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	98	
57	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	107	
58	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	105	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	108	
60	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	111	
61	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	102	
62	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	103	
63	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	98	
64	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	105	
65	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	3	2	96	
66	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	1	102
67	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	100	
68	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	98	
69	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	105	
70	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	109	
71	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	107	
72	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	96	
73	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	98	

74	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	92
75	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	105
76	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	101
77	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	98
78	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	2	101
79	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	92
80	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	103
81	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	83
82	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	2	100
83	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
84	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
85	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
86	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	98
87	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	107
88	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	105
89	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	97
90	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	101
91	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	103
92	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	92
93	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	98
94	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	4	1	97
95	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	1	96
96	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	101
97	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	1	92
98	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	97
99	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	105

100	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	99
101	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	102
102	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	98
103	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	95	
104	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	103
105	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	93
106	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	96
107	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	102
108	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	97
109	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	91
110	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	2	103
111	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	98
112	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	109
113	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	97
114	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	101
115	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	95
116	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	1	96

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		loyalitas	komunikasi
N		116	116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100.24	101.44
	Std. Deviation	9.678	13.376
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.099
	Positive	.070	.099
	Negative	-.085	-.064
Test Statistic		.085	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038 ^c	.007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

B. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
loyalitas *	Between Groups	(Combined)	3979.424	42	94.748	1.018	.464
		Linearity	930.598	1	930.598	10.002	.002
komunikasi	Between Groups	Deviation from Linearity	3048.826	41	74.362	.799	.780
		Within Groups	6791.817	73	93.039		
Total			10771.241	115			

Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

A. Persamaan Regresi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	.294 ^a	.086	.078	9.291	10.781	.001

a. Predictors: (Constant), komunikasi

B. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.668	6.627		11.871	.000
	komunikasi	.213	.065	.294	3.283	.001

a. Dependent Variable: loyalitas

C. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.086	.078	9.291

a. Predictors: (Constant), komunikasi



**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 068/UM.M6/KEP/F/2023**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
 2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
 3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
 4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
 5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** : Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Pertama** : **Menunjuk Saudara;**
Nur Hasmalawati, M.Si
Sukri Karim, M.Si
 Untuk Membimbing Skripsi:
 Nama : Muhammad Geovannie Iqyan
 NPM : 1709110035
 Prodi : Psikologi
 Judul : Pengaruh Efektivitas Komunikasi Atasan pada Bawahan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 07 Sya'ban 14444 H
 27 Februari 2023 M

Dekan,

Barma Wati, M.Si
 NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
 1. Biro Keuangan & Bendahara
 2. Mahasiswa yang bersangkutan
 3. Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 695/UM.M₆/F/2023
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Direktur PT Padang Palma Permai Simeдарby Aceh Tamiang
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 03 Desember 2023, atas nama :

Nama : Muhammad Geovannie Iqyan
NPM : 1709110035
Semester : XIII (tiga belas)
Judul Skripsi : pengaruh Efektivitas Komunikasi Atasan pada Bawahan terhadap Loyalitas Karyawan PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 20 Jumadil Awwal 1445 H
04 Desember 2023 M

Wakil Dekan,

Sukary Karim, M.Si

**P. T. GUTHRIE PECCONINA INDONESIA**

Plaza Sentral Lt. 5. Jl Jend. Sudirman Kav. 47 Jakarta 12930. Indonesia
Telp . (+62 – 21) 570 7001 Fax. (+62 – 21) 572 2338. (+62 – 21) 571 1652

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor: 456/SK/GPI/HRM/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. Jamalludin

Jabatan : Manager

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Muhammad Geovannie Iqyan

NIM : 1709110035

Program Studi : Psikologi

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data penelitian di PT. PPP Minamas Plantation Aceh Tamiang selama 14 hari terhitung mulai tanggal 5 Desember 2023 sampai sampai dengan 18 Desember 2023 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ATASAN PADA BAWAHAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. PPP MINAMAS PLANTATION ACEH TAMIANG**"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Aceh Tamiang, 20 Mei 2024
Manager

Ir. Jamalludin

BIODATA PENULIS

Penulis bernama lengkap Muhammad Geovannie Iqyan, lahir di Aceh Tamiang pada tanggal 16 Mei 1999, terlahir sebagai anak pertama dari 3 bersaudara dan penulis memulai pendidikan dari SD Negeri 1 Karang Baru, Kecamatan karang baru, Kabupaten Aceh tamiang pada tahun 2005 dan tamat pada tahun 2011, lalu pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP 4 Percontohan dan tamat pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA negeri 1 Karang Baru dan tamat pada tahun 2017, setelah lulus penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Muhammadiyah Aceh dan diterima sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi.



Penulis juga aktif di dalam dunia organisasi didalam kampus, penulis pernah menjadi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi Periode 2018-2019 dan menjadi Sekjen Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Psikologi Periode 2020-2021.

Banda Aceh, Mei 2024

(Muhammad Geovannie Iqyan)