

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada Hotel Batik Yogyakarta**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Muhammad Qoes Atieq
Nomor Mahasiswa : 08311332
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2012

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada Hotel Batik Yogyakarta

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Muhammad Qoes Atieq
Nomor Mahasiswa : 08311332
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA

2012

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada Hotel Batik Yogyakarta

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Muhammad Qoes Atieq
Nomor Mahasiswa : 08311332
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

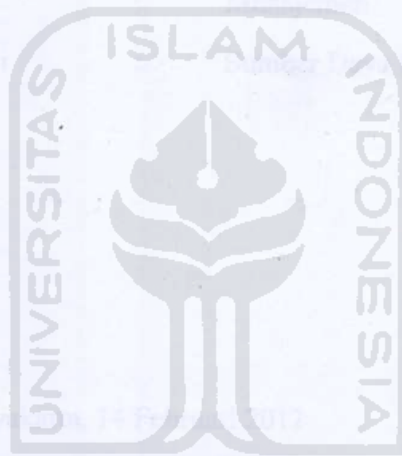
FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 13 Februari 2012

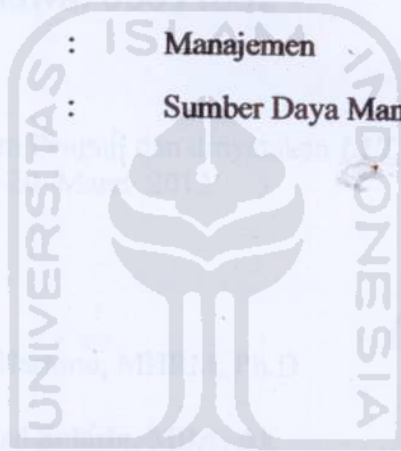
Penulis,



Muhammad Qoes Atieq

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada Hotel Batik Yogyakarta**

Nama : Muhammad Qoes Atieq
Nomor Mahasiswa : 08311332
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



Yogyakarta, 14 Februari 2012

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arif Hartono', is written over the text 'Dosen Pembimbing'.

Arif Hartono SE., MHRM.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Pada
Hotel Batik Yogyakarta**

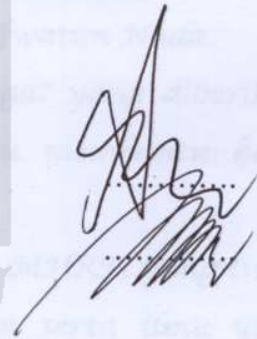
Disusun Oleh: MUHAMMAD QOES ATIEQ

Nomor Mahasiswa: 08311332

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 20 Maret 2012

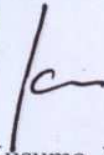
Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Arif Hartono, MHRM, Ph.D

Penguji : Dr. Achmad Sobirin, MBA, Ak



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA



HALAMAN PERSEMBAHAN

- *Takkan lupa seluruh ilmu yang ku miliki akan kuserahkan dan kupersembahkan seluruhnya untuk mengharapkan Ridha Allah SWT serta Nabi agung Muhammad SAW.*
- *Terima kasih dan kupersembahkan karya tulis ini teruntuk Ibu Munawaroh dan Abah Tashin yang tak pernah lepas memberikan petuah- petuah dan nasihat dalam perjalanan hidup anaknya.*
- *Terima kasih untuk Almarhum ibu ku Faridah Bisri yang telah melahirkanku.*
- *Persembahan untuk keluarga (Mas Alik, Mbak Hana, Nicin, Mas Afik, dan adikku Aik)*
- *Terima kasih juga kepada seseorang yang selalu membantu dan menemani dalam penggarapan skripsi ini Shofwatun Nada.*
- *Terimakasih atas kerjasama dan salam hangat yang diberikan kepada Hotel Batik Yogyakarta yang mau membantu kami dalam objek penelitian kami.*
- *Persembahan teruntuk Pak Arif Hartono SE., MHRM yang tiada henti dengan ikhlas memberikan bimbingan serta ilmu yang dimiliki.*
- *Seluruh temen-teman Pondok Pesantren Al- Munawir kompleks Nurussalam krapyak yang senantiasa membantu dalam proses skripsi ini.*

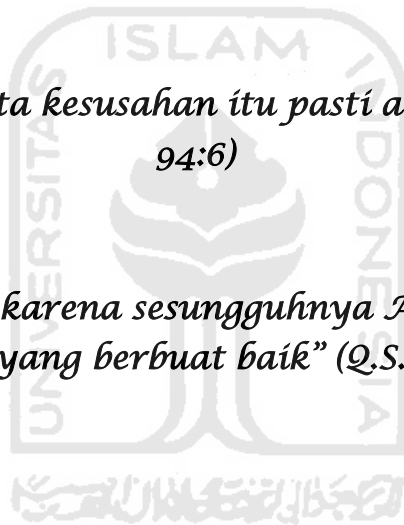
MOTTO

“Barang siapa yang dikehendaki baik oleh Allah, niscaya diberi pemahaman agama yang mendalam oleh-Nya” (H.R. Bukhari-Muslim)

“Anak singa harus seperti singa, jangan seperti kucing” (KH. Bisri Mustofa)

“Sesungguhnya beserta kesusahan itu pasti ada kemudahan” (Q.S. 94:6)

“Dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik” (Q.S. 2:195)



ABSTRACT

The objective of this research are to find out : (1) the influence interpersonal communication to job achievement in Hotel Batik Yogyakarta ; (2) The most dominant of interpersonal communication factor that influence to job achievement in Hotel Batik Yogyakarta. Population of this research in Hotel Batik Yogyakarta is 50 respondents. This research uses questionnaires and while techniques data analysis is used descriptive analysis and quantitative analysis (regression, F test, t test). The result of this research shows that there is significant interpersonal communication to employees' job achievement in Hotel Batik Yogyakarta. Supportiveness is the most dominant of interpersonal communication factors that influence employees' job achievement in Hotel Batik Yogyakarta.

Keywords : Interpersonal Communication, Supportiveness, and Job Achievement



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjukNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL BATIK YOGYAKARTA”**. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan pengikutnya yang taat pada ajaran-ajaran agamanya.

Penulis menyusun skripsi ini sebagai bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada program Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Penulis sadar sepenuhnya skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa ada bantuan dari banyak pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. D. Praptono Agus Hardjito, M.si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Arif Hartono SE., MHRM., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga bagi penulis.
4. Abah dan Ibuk serta kakak dan adikku (Mas Alik, Mbak Hana, Nicin, Mas Afik dan adikku Aik) yang penulis cintai, terima kasih atas segala perhatian, doa, dan dukungannya.

5. Bapak Misbahul Munir, BA, selaku Manajer Hotel Batik Yogyakarta yang telah memberikan iji penelitian dan memberikan data serta keterangan bagi penelitian ini.
6. Shofwatun Nada, terima kasih atas kasih sayang, ketulusan, dan kesabaran yang sangat berarti bagiku.
7. Teman-teman PP Nurussalam : Makrifat, Qomar, Farig, Hanafi, Mahbub, Johan, Bajonk, Wildan, Arul, Anam, Agus, dan Seluruh Santri di Pondok Pesantren Nurussalam (*Sori ye yang gak disebutin*), yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, tetep semangat dalam Mengaji, Futsal, dan Sepak Bola.
8. Teman-teman seperjuanganku Manajemen angkatan 2008 : Budi, Dika, Mursid, Andi, Doni, Eci, dan teman-teman lainnya yang sudah banyak membantu dan memberikan semangat.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Penulis sadar dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Namun pada sisi lain penulis sudah berusaha yang terbaik dalam penyusunan tugas ini. Maka saran dan kritik dari pembaca sangat penulis tunggu dan harapkan, mudah-mudahan tugas ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.....

Yogyakarta 13 Februari 2012
Penulis

Muhammad Qoes Atieq
08311332

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Judul Skripsi	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	vi
Halaman Persembahan.....	vi
Motto.....	viii
Abstraksi	ix
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Landasan Teori	9
2.2.1 Komunikasi.....	9
2.2.2 Komunikasi Interpersonal.....	13
2.2.2.1 Tujuan Komunikasi Interpersonal	16
2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal	18
2.2.2.3 Pengukuran Komunikasi Interpersonal	20
2.2.3 Prestasi Kerja	23

2.2.3.1 Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	24
2.2.3.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	27
2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	28
2.2.3.4 Pengukuran Prestasi Kerja.....	29
2.2.4 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Prestasi Kerja	32
2.2.5 Kerangka Berpikir.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.1.2 Sejarah Berdirinya Perusahaan	37
3.1.3 Letak Geografi Perusahaan.....	39
3.1.4 Struktur Organisasi	40
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	59
3.2.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	59
3.2.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	63
3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.3.1 Jenis Data	64
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.4 Populasi dan Sampel.....	67
3.5 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	69
3.5.1 Uji Validitas	69
3.5.2 Uji Realibilitas	73
3.6 Metode Analisis Data.....	75
3.6.1 Analisis Kualitatif	75
3.6.2 Analisis Kuantitatif	75
3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	75
3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik	77
3.7 Hipotesis	78
3.8 Uji Hipotesis	81
3.8.1 Uji t (<i>parsial</i>)	81
3.8.2 Uji F (<i>simultan</i>).....	82
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	84
4.1 Analisis Deskriptif	85
4.1.1 Analisis Deskriptif Responden	85
4.1.1.1 Jenis Kelamin	85
4.1.1.2 Umur	86
4.1.1.3 Masa Kerja.....	87
4.1.1.4 Pendidikan	87
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	88
4.1.2.1 Analisis Variabel Keterbukaan (X_1)	89
4.1.2.2 Analisis Variabel Empati (X_2).....	90

4.1.2.3 Analisis Variabel Sikap Positif (X_3).....	91
4.1.2.4 Analisis Variabel Sikap Mendukung (X_4).....	92
4.1.2.5 Analisis Variabel Kesetaraan (X_5).....	93
4.1.2.6 Analisis Variabel Prestasi Kerja (Y)	94
4.2 Analisis Kuantitatif	98
4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	98
4.2.2 Intepretasi Persamaan Regresi	100
4.2.2.1 Konstant (Koefisien a).....	100
4.2.2.2 Koefisien Regresi Variabel Keterbukaan (b_1)	100
4.2.2.3 Koefisien Regresi Variabel Empati (b_2)	101
4.2.2.4 Koefisien Regresi Variabel Sikap Positif (b_3)	101
4.2.2.5 Koefisien Regresi Variabel Sikap Mendukung (b_4)	101
4.2.2.6 Koefisien Regresi Variabel Kesetaraan (b_5).....	102
4.3 Uji Hipotesis	103
4.3.1 Uji F (<i>simultan</i>).....	103
4.3.2 Uji t (<i>parsial</i>)	105
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	108
4.4.1 Uji Heterokedastisitas	108
4.4.2 Uji Multikolineritas.....	109
4.4.3 Uji Autokorelasi.....	110
4.5 Variabel Dominan Berpengaruh	111
4.6 Pembahasan dan Implikasi.....	112
4.6.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja	112
4.6.2 Pengaruh Keterbukaan Terhadap Prestasi Kerja	114
4.6.3 Pengaruh Empati Terhadap Prestasi Kerja	117
4.6.4 Pengaruh Sikap Positif Terhadap Prestasi Kerja	119
4.6.5 Pengaruh Sikap Mendukung Terhadap Prestasi Kerja	121
4.6.6 Pengaruh Kesetaraan Terhadap Prestasi Kerja	123
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	126
5.1 Kesimpulan	126
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Bagian/Jabatan	58
3.2 Daftar Pertanyaan Berdasarkan Variabel	71
3.3 Hasil Uji Validitas	72
3.4 Hasil Uji Realibilitas	74
4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
4.2 Kalsifikasi Responden Berdasarkan Umur	86
4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	88
4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterbukaan	89
4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Empati	90
4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sikap Positif	91
4.8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sikap Mendukung	92
4.9 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kesetaraan	93
4.10 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja	95
4.11 Hasil Regresi Pengaruh Variabel Independent Terhadap Prestasi Kerja	99
4.12 Nilai Dari Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi	103
4.13 Nilai F_{hitung} dan F_{tabel} Dari Hasil Analisis Regresi	104
4.14 Analisis Uji Multikolineritas	110
4.15 Ketentuan Uji Durbin Watson	111
4.16 Hasil Output Uji Autokorelasi	111
4.17 Nilai Koefisien Beta	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Proses Komunikasi Kottler.....	11
2.2 Model Proses Komunikasi Lasswell.....	12
2.3 Kerangka Berpikir.....	36
3.1 Struktur Organisasi Hotel Batik Yogyakarta	42
4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	109



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner.....	133
2. Data Penelitian Hotel Batik Yogyakarta	137
3. Klasifikasi Karakteristik Responden	140
4. Distribusi Frekuensi Variabel Keterbukaan (X_1)	141
5. Distribusi Frekuensi Variabel Empati (X_2)	142
6. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Positif (X_3)	143
7. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Mendukung (X_4)	144
8. Distribusi Frekuensi Variabel Kesetaraan (X_5)	145
9. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y).....	146
10. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	150
11. Analisis Regresi Linear Berganda	154
12. Tabel Distribusi Uji t.....	156
13. Tabel Distribusi Uji F Pada α 5%.....	157



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun aspek sumber daya manusia. Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan karyawan (Sukmawati, 2008:176)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Dunia pendidikan merupakan ujung tombak dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas (Kelana, 2009:59)

Bagi suatu organisasi, kinerja atau prestasi merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan

kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Proses manajemen yang berlangsung tersebut, merupakan pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Staffing* (penyusunan), *Leading* (pengarahan), *Controlling* (pengawasan) (Handoko, 1996:23).

Terkait dengan proses manajemen diatas maka dapat diketahui bahwasanya dengan adanya proses manajemen yang baik akan meningkatkan kinerja dari perusahaan atau organisasi tersebut oleh karena itu diharapkan perusahaan mampu mengelola dengan baik.

Dalam organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja berupa lingkungan kerja yang didalamnya terdapat iklim komunikasi yang baik haruslah diutamakan sehingga terciptalah prestasi kerja sesuai yang diharapkan oleh para karyawan. Pengertian prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, prestasi kerja juga menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Hasibuan, 1995:105).

Dalam hal ini penulis lebih mengutamakan pada hal komunikasi interpersonal antar karyawan, komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam suatu perusahaan. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugasnya, sehingga tingkat prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik atau bahkan malah sebaliknya.

Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi, karena itu adalah perlu bagi seorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu mengelola organisasi dengan efektif (Muhammad, 2007:158).

Kebutuhan akan komunikasi khususnya yaitu komunikasi interpersonal adalah kebutuhan sosial karyawan dalam hal berinteraksi baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan yang harus dipenuhi. Jika komunikasinya berjalan dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan merasa puas terhadap hasil kerjanya dan dapat menunjukkan tingkat prestasi kerja yang tinggi (Soedarsono, 2007:20). Berkomunikasi secara baik dipercaya menjadi faktor sukses kritical untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan menjadi faktor pendukung untuk menjadi pemimpin terkemuka. Penelitian ini dirancang untuk memberikan kontribusi pada temuan kajian sebelumnya dengan menggunakan persepsi responden dalam organisasi bisnis. Model komunikasi yang selama ini berkembang di sejumlah kajian dalam penelitian tidak menunjukkan bagaimana sesungguhnya komunikasi nonverbal terjadi di organisasi (Fachrunnisa, 2007:175-186).

Komunikasi dalam semua aspek kehidupan manusia merupakan salah satu kegiatan interaksi antar manusia yang sangat penting dan seluruh kegiatan manusia dimulai dengan komunikasi, sehingga komunikasi bagaikan urat nadi kehidupan sosial manusia (Soedarsono, 2007:21). Masalah komunikasi ini dan khususnya dalam hal komunikasi interpersonal antar karyawan tentunya harus mendapatkan perhatian lebih karena bisa berdampak bagi kegiatan operasional perusahaan. Seorang pemberi pesan atau informasi,

harus dapat mengkomunikasikan informasi yang dibawanya kepada penerima pesan dengan baik dan dapat dipahami maksudnya, sehingga persepsi khususnya persepsi interpersonal tidak akan ada perbedaan.

Pendekatan komunikasi dalam melaksanakan kegiatan di perusahaan ditujukan selain membentuk standar prosedur pelaksanaan kerja/operasioanal (*standard operating prosedures*) juga secara langsung membentuk standar kinerja (*performance standard*) karyawan/SDM (Soedarsono, 2007:25). Kinerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelebihan (Idham&Subowo, 2005:135). Hubungan antara komunikasi dan prestasi kerja dalam studi ini di rujuk pada Hotel Batik Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Hotel Batik Yogyakarta merupakan salah satu bentuk bisnis perhotelan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dengan jumlah karyawan cukup besar dan aktivitas organisasi yang kompleks. Kondisi ini menuntut adanya interaksi antar karyawan yang kompleks pula. Interaksi antar karyawan ini dapat dilakukan dengan komunikasi, sehingga tercipta kerjasama antar karyawan dan pada akhirnya timbul prestasi kerja. Hotel Batik Yogyakarta mengadakan rapat setiap bulan, setiap minggu, setiap hari, sehingga adanya komunikasi yang rutin dilaksanakan oleh Hotel Batik tersebut.

Dengan berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Batik Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh efektifitas dari komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Variabel mana dari komunikasi interpersonal yang paling dominan mempengaruhi variabel prestasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh efektifitas komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui variabel mana dari komunikasi interpersonal yang paling dominan mempengaruhi variabel prestasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini untuk mengetahui pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan di universitas terhadap sebuah organisasi yaitu Hotel Batik Yogyakarta dalam pengambilan keputusan terhadap masalah-masalah yang dihadapi dan dalam pembelajarannya di bidang SDM khususnya pada prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Organisasi

Sebagai masukan atau acuan bagaimana dalam mengorganisir atau mengelola suatu organisasi pada masalah-masalah dalam pembelajaran di dalam organisasi tersebut.

3. Bagi kalangan Akademis dan Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau kajian pustaka terhadap mahasiswa atau kalangan akademik yang ingin mempelajari masalah tersebut.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Studi Rochmadi (2006) menyimpulkan bahwasanya komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif secara nyata dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil F_{hitung} (22,685) yang lebih besar daripada F_{tabel} (2,6694). Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variable bebas tersebut sebesar 54,4% dan sisanya sebesar 45,6% diukur dari variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi dan lain lain. Secara parsial variable Keterbukaan (X_1), Partisipasi (X_2), Dukungan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. (Persero) AJP Surakarta. Ini ditunjukkan dengan F_{hitung} dari ketiga variable masing-masing F_{tabel} (2,0025) hal ini berarti makin baik iklim komunikasi yang ditunjukkan adanya keterbukaan, partisipasi, dan dukungan maka prestasi kerja akan semakin baik.

Dalam penelitian ini yang membedakan adalah variabel bebasnya tapi masih berhubungan dengan komunikasi, yang sama adalah variabel terikatnya tentang prestasi kerja sedangkan yang lainnya berbeda. Pada perusahaanya yang diteliti oleh peneliti sebelumnya pun berbeda yaitu perbandingan komunikasi dan prestasi kerja antara karyawan di Hotel Batik Yogyakarta dan PT (Persero) AJP Surakarta adalah terletak pada lingkungan kerja mereka yang membuat level komunikasinya pun berbeda. Dalam hal prestasi kerja setiap karyawan pasti menginginkan prestasi kerja mereka meningkat.

Studi Muawanah (2008) menyimpulkan bahwa ada peranan komunikasi interpersonal secara signifikan terhadap etos kerja pada karyawan sebesar 36,6 % sedangkan 63,4 % kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lainya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan etos kerja subjek penelitian tergolong tinggi. Selanjutnya berdasarkan jenis kelamin, perempuan memiliki komunikasi interpersonal dan etos kerja yang lebih tinggi daripada laki-laki. Sementara berdasarkan usia, usia 51-60 tahun memiliki komunikasi interpersonal yang lebih tinggi daripada usia yang lainya, sedangkan usia 41-50 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang lainya. Berdasarkan latar belakang pendidikan D3 / Akper memiliki komunikasi interpersonal dan etos kerja yang lebih tinggi daripada latar belakang pendidikan SLTA / SPK. Berdasarkan lama bekerja, karyawan yang memiliki lama bekerja 11-20 tahun memiliki komunikasi interpersonal dan etos kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki 1-10 tahun dan 11-20 tahun.

Dalam penelitian ini yang membedakan adalah pada variable dependennya sedangkan variable independennya yaitu tentang komunikasi interpersonal, dan sedangkan yang lainya berbeda. Perbedaan pada objek penelitian yaitu antara Hotel Batik Yogyakarta dengan Akper dalam proses komunikasinya adalah pada Hotel Batik kebanyakan karyawanya laki-laki dan Akper kebanyakan perempuan sehingga masing-masing organisasi dapat berkomunikasi dengan efektif.

Marina (2006) dalam studinya juga menemukan bukti adanya hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan Bank Indonesia.

Hal ini dapat dilihat dari hasil korelasi kedua variable yang menunjukkan angka 0.572 dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$) yang berarti bahwa korelasi kedua variabel tersebut sangat signifikan dengan kontribusi dan variabel komunikasi interpersonal kepada variabel kepuasan kerja sebesar 32.7 %. Dalam penelitian ini yang sama yaitu dalam menggunakan variabel independen yaitu menggunakan variabel komunikasi interpersonal sedangkan variabel dependennya berbeda dan juga yang lainyapun berbeda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Komunikasi

Manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupan manusia sering dipertemukan satu sama lain dalam suatu wadah baik informal maupun non formal.

Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung (Effendi, 2008:4). Komunikasi dipandang sebagai proses, hal ini berarti bahwa liran informasi melalui serangkaian atau tahap-tahap yang harus dilalui dalam penyampaian informasi. Dalam proses komunikasi diharapkan satu sama lain saling mengerti sehingga apa yang disampaikan dapat dimengerti satu sama lain, oleh karena itu

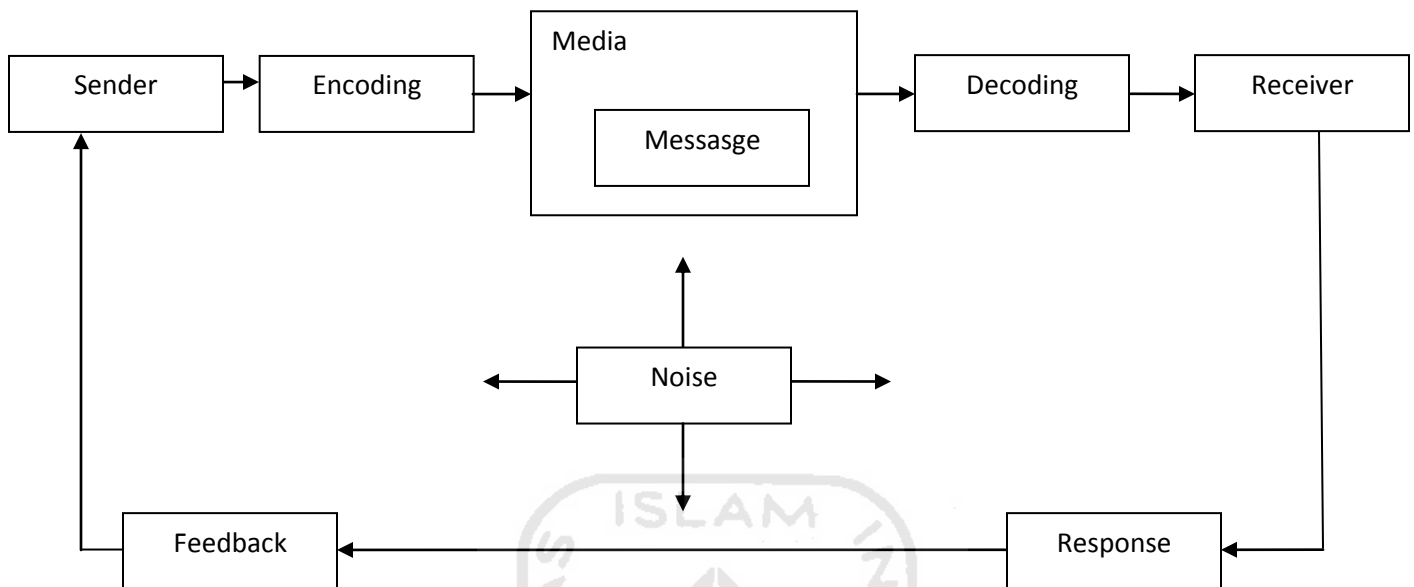
proses komunikasi yang baik akan menimbulkan suasana komunikasi dan hubungan yang baik pula.

Proses komunikasi menurut Effendi (2006) dibagi menjadi dua yaitu proses komunikasi primer dan proses komunikasi sekunder ;

1. Proses komunikasi primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*) sebagai media.
2. Proses komunikasi Sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama.

Uraian diatas yang menjelaskan tentang proses komunikasi dapat disimpulkan bahwa proses penyampaian pesan dari orang ke orang lain membutuhkan suatu alat agar pesan tersebut dapat dimengerti. Dalam organisasi dapat dijabarkan proses komunikasi yang memenuhi beberapa unsur yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1 Model Proses Komunikasi Kottler



Sumber : Philip Kottler (Effendi,2006:18)

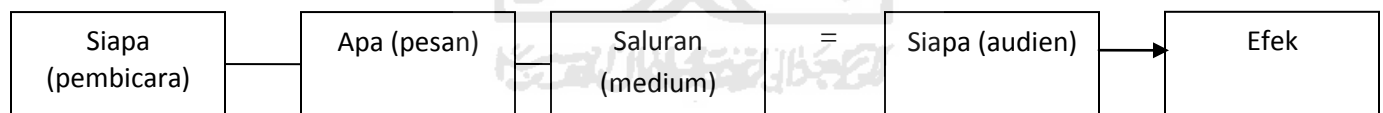
Penjelasan tentang unsur-unsur dalam proses komunikasi diatas adalah sebagai berikut :

1. *Sender* : Komunikator yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau kepada sejumlah orang.
2. *Encoding* : Penyandian, yakni proses pengalihan pikiran dalam bentuk lambang.
3. *Message* : Pesan yang merupakan seperangkat lambang bermakna yang disampaikan oleh komunikator.
4. *Media* : Saluran komunikasi tempat berlalunya pesan dari komunikator kepada komunikan.
5. *Decoding* : Pengawasandian, yaitu proses di mana komunikan menetapkan makna pada lambing yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.
6. *Receiver* : Komunikan yang menerima pesan dari komunikator.

7. *Response* : Tanggapan, seperangkan reaksi pada komunikan setelah diterpa pesan.
8. *Feedback* : Umpan balik, yakni tanggapan komunikan apabila tersampaikan atau disampaikan kepada komunikator.
9. *Noise* : Gangguan tak terencana yang terjadi dalam proses komunikasi sebagai akibat diterimanya pesan lain oleh komunikan yang berbeda dengan pesan yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.

Model komunikasi diatas menegaskan faktor-faktor kunci dalam komunikasi efektif. Komunikator harus tahu khalayak mana yang dijadikanya sasaran dan tanggapan apa yang diinginkanya. Dalam model proses komunikasi yang lain, model ini merupakan model komunikasi yang tua tetapi masih digunakan untuk tujuan tertentu.

Gambar 2.2 Model Proses Komunikasi Lasswell



Sumber : Harold Lasswell (Muhammad, 2007:5)

Dalam gambar model proses komunikasi di atas lasswell menggunakan lima pertanyaan yang perlu ditanyakan dan di jawab dalam melihat proses komunikasi, yaitu *who* (siapa), *says what* (mengatakan apa), *in which medium* atau dalam media apa, *to know* atau kepada siapa, dan dengan *what effect* atau apa efeknya.

2.2.2 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi (bisnis dan nonbisnis), dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dipahami (informal) untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Purwanto,2006:20). Di dalam suatu masyarakat, komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) merupakan bentuk komunikasi antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu yang bersifat pribadi. Sedangkan dalam suatu organisasi (bisnis dan nonbisnis), komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara manajer dengan karyawan dan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dengan menggunakan media tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang bersifat pribadi.

Berdasarkan pengertian tersebut, paling tidak ada empat hal yang perlu diperhatikan antara lain (Purwanto,2006:20):

1. Komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih.
2. Menggunakan media tertentu, misalnya telepon seluler, atau bertatap muka (*face to face*).
3. Bahasa yang digunakan bersifat informal (tidak baku), dapat menggunakan bahasa daerah, bahasa pergaulan, atau bahasa campuran.

4. Tujuan yang ingin dicapai dapat bersifat personal (pribadi) bila komunikasi terjadi dalam masyarakat; dan untuk melaksanakan tugas pekerjaan bila komunikasi terjadi dalam suatu organisasi.

Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang (Wiryanto, 2007:32). Komunikasi interpersonal menjadikan seseorang dengan orang lain menjadi lebih terbuka bahkan dapat menjadi sebaliknya oleh karena itu perlu dikembangkan lebih banyak lagi komunikasi antarpribadi ini. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung di ketahui baliknya (Muhammad, 2007:159).

Komunikasi menurut Devito (1997:231) pengertiannya dapat dilihat berdasarkan komponen, hubungan diadik,dan pengembangan. Berdasarkan penelitian ini yang sangat mendukung yaitu pada pengertian Komunikasi Antarpribadi menurut hubungan diadik yaitu sebagai komunikasi yang berlangsung di antara dua orang yang mempunyai hubungan yang mantap dan jelas.

Komunikasi ini dapat berjalan dengan baik apabila satu sama lain saling mengerti sehingga tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat membuat salah satu menjadi bingung. Ketidaksesuaian maksud yang dibicarakan seringkali membuat komunikan dan komunikator menjadi berbeda persepsi, oleh karena itu perlu dikembangkan komunikasi antar pribadi ini

Ada tujuh karakteristik yang menunjukkan bahwa suatu komunikasi antara dua individu merupakan komunikasi interpersonal. Tujuh karakteristik komunikasi antar pribadi itu adalah (Hardjana, 2007: 86-90):

1. Melibatkan di dalamnya perilaku verbal dan non verbal.
2. Melibatkan perilaku spontan, tepat, dan rasional.
3. Komunikasi antar pribadi tidaklah statis, melainkan dinamis.
4. Melibatkan umpan balik pribadi, hubungan interaksi, dan koherensi (pernyataan yang satu harus berkaitan dengan yang lain sebelumnya).
5. Komunikasi antar pribadi dipandu oleh tata aturan yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik.
6. Komunikasi antar pribadi merupakan suatu kegiatan dan tindakan.
7. Melibatkan di dalamnya bidang persuasif.

Hal diatas menunjukkan bahwa ada banyak kharakteristik dari setiap orang yang berkomunikasi yang dapat menimbulkan suatu komunikasi interpersonal yang efektif. Komunikasi Interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Karena itu adalah perlu bagi seseorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi yang efektif (Muhammad,2007:158)

Karakteristik komunikasi antarpribadi sangat potensial untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain, karena kita menggunakan kelima alat indera kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang kita komunikasikan kepada komunikan. Komunikasi

akan selalu menjadi modal utama di dalam kita berinteraksi dengan siapapun, tanpa adanya komunikasi interaksi tidak akan jalan.

2.2.2.1 Tujuan Komunikasi Interpersonal

Seseorang berkomunikasi dengan orang lain tentu saja mempunyai tujuan tertentu, termasuk di dalamnya komunikasi interpersonal. Tujuan yang ingin dicapai yaitu (Purwanto,2006:22-23).

1. Menyampaikan Informasi. Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja orang seseorang memiliki berbagai macam tujuan dan harapan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain, agar orang tersebut mengetahui sesuatu.
2. Berbagi Pengalaman. Selain menyampaikan informasi, komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan untuk berbagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyenangkan maupun hal-hal yang menyedihkan atau menyusahkan.
3. Menumbuhkan Simpati. Simpati adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati yang paling dalam untuk ikut merasakan bagaimana beban derita, musibah, kesedihan, dan kepiluan yang sedang dirasakan oleh orang lain.
4. Melakukan Kerja Sama. Melakukan kerja sama yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain tanpa ada yang dirugikan satu sama lain.

5. Menceritakan Kekecewaan atau Kekesalan. Pengungkapan kekecewaan atau kekesalan kepada orang lain secara tepat, secara tidak langsung mengurangi beban pikiran.
6. Menumbuhkan Motivasi. Melakukan komunikasi interpersonal, seseorang dapat termotivasi untuk melakukan hal yang baik dan positif.

Tujuan komunikasi ini tidak perlu disadari pada saat terjadinya pertemuan dan tidak perlu ditanyakan. Tujuan itu boleh disadari dan boleh tidak disadari dan boleh disengaja atau tidak disengaja. Menurut Muhammad (2007:165) mengemukakan tujuan komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut :

1. Menemukan diri sendiri, bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain.
2. Menemukan dunia luar, komunikasi interpersonal menjadikan kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal itu menjadikan kita memahami lebih baik dunia luar.
3. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti, salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain.
4. Berubah sikap dan tingkah laku, banyak waktu kita gunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal.
5. Untuk bermain dan kesenangan, bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan.

6. Untuk membantu, ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan interpersonal dalam kekuatan professional mereka untuk mengarahkan klienya.

Semua tujuan-tujuan yang telah dikemukakan diatas sangat membantu bagi seseorang yang membutuhkan komunikasi antar personal untuk menemukan kemampuan berkomunikasi dalam dirinya.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Rakhmat (2005:79-80) meyakini bahwa komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh persepsi interpersonal; konsep diri; atraksi interpersonal; dan hubungan interpersonal.

1. Persepsi Interpersonal

Persepsi adalah memberikan makna pada stimuli inderawi, atau menafsirkan informasi inderawi. Persepi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli inderawi yang berasal dari seseorang (komunikan), yang berupa pesan verbal dan nonverbal. Kecermatan dalam persepsi interpersonal akan berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi, seorang peserta komunikasi yang salah memberi makna terhadap pesan akan mengakibatkan kegagalan komunikasi.

2. Konsep Diri

Konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita tentang diri kita. Konsep diri yang positif, ditandai dengan lima hal, yaitu yakin akan kemampuan mengatasi masalah, merasa setara dengan orang lain, menerima pujian tanpa rasa malu, menyadari, bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat, mampu memperbaiki dirinya karena ia sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha mengubah.

3. Atraksi Interpersonal

Atraksi interpersonal adalah kesukaan pada orang lain, sikap positif dan daya tarik seseorang. Komunikasi interpersonal dipengaruhi atraksi interpersonal dalam dua hal, yaitu a) penafsiran pesan dan penilaian, b) efektifitas komunikasi.

4. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antara seseorang dengan orang lain. Hubungan interpersonal yang baik akan menumbuhkan derajat keterbukaan orang untuk mengungkapkan dirinya, makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung di antara peserta komunikasi.

2.2.2.3 Pengukuran Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (1997:259) komunikasi antarpribadi, seperti bentuk perilaku orang lain, dapat sangat efektif dan dapat pula sangat tidak efektif. Sedikit saja perjumpaan antarpribadi yang gagal total atau berhasil total, tetapi ada perjumpaan yang lebih efektif ketimbang yang lain. Karakteristik efektifitas dapat dilihat dari tiga sudut pandang;

1. Sudut pandang humanistik. Yang mendekatkan pada keterbukaan, empati, sikap, mendukung, dan kualitas-kualitas yang lain yang menciptakan interaksi yang bermakna, jujur, dan memuaskan.
2. Sudut pandang pragmatis. Yang menekankan pada manajemen dan kesegaran interaksi, dan secara umum, kualitas-kualitas yang menentukan pencapaian tujuan yang spesifik.
3. Sudut pandang pergaulan sosial dan Sudut pandang kesetaraan. Ancangan-ancangan ini tidaklah saling terpisah tetapi saling melengkapi. Masing-masing ancangan membantu kita dalam mengetahui efektifitas komunikasi antarpribadi

Sedangkan pada teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu yang diambil dari sudut pandang humanistic yang terdiri keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan (Devito,1997:259-263) :

1. Keterbukaan

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi antar pribadi. Pertama komunikator antarpribadi yang efektif harus terbuka kepada orang

yang diajaknya berniteraksi. Kedua mengacu pada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Dan ketiga menyangkut kepemilikan maksudnya mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang “milik” anda dan anda bertanggungjawab atasnya.

2. Empati

Kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kacamata orang lain itu. Bersimpati di pihak lain adalah merasakan bagi orang lain merasa ikut bersedih misalnya. Berempati adalah meraskan sesuatu seperti orang lain mengalaminya berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama.

3. Sikap mendukung

Hubungan antar pribadi yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sifat mendukung (*supportiveness*). Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat dapat berlangsung dalam suasana yang mendukung. Kita memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap (1) deskriptif, bukan evaluatif (2) spontan, bukan strategik, dan (3) professional, bukan sangat yakin.

4. Sikap positif

Sikap positif setidaknya mengacu pada dua aspek dari komunikasi antar pribadi. Pertama komunikasi antar pribadi terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Orang yang merasa negatif terhadap diri sendiri selalu

mengkomunikasikan perasaan ini kepada orang lain. Kedua perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat terpenting untuk interaksi yang efektif.

5. Kesetaraan

Dalam suatu hubungan antarpribadi yang ditandai oleh kesetaraan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ketimbang sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain. Kesetaraan tidak mengharuskan kita menerima dan menyetujui begitu saja semua perilaku verbal dan non verbal pihak lain. Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain.

Komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antar dua orang atau lebih, baik secara terorganisir maupun pada kerumunan orang (Wiryanto, 2006:32). Komunikasi sebagai bentuk perilaku dapat berubah dari sangat efektif menjadi sangat efektif. Menurut Kumar (Wiryanto, 2006:36) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal akan terjadi secara efektif apabila dipengaruhi hal-hal berikut ini:

1. Keterbukaan (*openness*). Kemampuan menanggapi dengan senang hati informasi yang di terima di dalam menghadapi hubungan antar pribadi
2. Empati (*empathy*). Merasakan apa yang dirasakan orang lain.
3. Dukungan (*supportiveness*). Situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung secara efektif.

4. Rasa Positif (*positiveness*). Seseorang harus memiliki perasaan positif dalam dirinya, mendorong orang lain untuk aktif berprestasi, dan menciptakan situasi komunikasi yang kondusif untuk interaksi yang efektif.
5. Kesenjangan (*equality*). Pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak saling menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Komunikasi antarpribadi mempunyai peranan cukup besar untuk mengubah sikap. Hal itu karena komunikasi merupakan proses penggunaan informasi secara bersama. Efektifnya Komunikasi Interpersonal itu karena adanya arus balik langsung. Komunikator dapat melihat seketika tanggapan komunikan, baik secara verbal dalam bentuk jawaban dengan kata maupun secara non-verbal dalam bentuk gerak-gerik sehingga komunikator dapat mengulangi atau meyakinkan pesannya kepada komunikan. Pengertian efektif dalam Komunikasi Interpersonal ini adalah dalam hubungannya perubahan sikap.

2.2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang biasa disebut *job performance* mempunyai beberapa pengertian menurut para ahli. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1995:105). Pengertian lain Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:7).

Prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan baik bagi perusahaan atau organisasi dan juga sangat dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri untuk pengembangan karirnya dan hidup yang lebih baik. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut, upaya kerja, dan dukungan organisasi (Sinamora,2008:409).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, bahwasanya prestasi kerja merupakan penampilan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan aturan yang berlaku dalam internal perusahaan.

2.2.3.1 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko,1996:135). Penilaian Prestasi Kerja memainkan peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja, orang yang menginginkan dan membutuhkan bahkan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan hadiah bagi mereka (Dessler,1992:536).

Dalam penelitian ini penilaian prestasi kerjanya dengan cara yang menilai pekerja itu sendiri. Suatu cara yang lebih maju di dalam penilaian ini (dan di dasarkan atas pendekatan “*behaviour*”) adalah dengan mengajak para bawahan sendiri untuk melakukan penilaian terhadap diri mereka sendiri (Ranupandojo&Husnan, 1991:128). Penilaian

prestasi kerja merupakan upaya mengumpulkan masukan perbandingan antara penampilan kerja seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian memerlukan pertimbangan dari hasil pengalaman di masa lampau (Dharma,1985:142)

Dalam menilai suatu prestasi kerja karyawan diperlukan metode yang praktis bagi manajer agar mampu mengelola karyawannya semaksimal mungkin. Menurut Handoko (1996,142-151) ada tiga metode untuk menilai prestasi kerja karyawan yaitu ; Metode berorientasi masa lalu, Metode evaluasi kelompok, Metode berorientasi masa depan :

1. Metode Berorientasi Masa lalu

Metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dan dapat diukur. Kelemahannya adalah prestasi kerja di masa lalu tidak dapat berubah. Beberapa metode yang berorientasi di masa lalu adalah sebagai berikut ;

- a) Rating scale, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.
- b) Cheklist, dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.
- c) Metode peristiwa kritis, merupakan metode yang mendasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitanya dengan melaksanakan kerja.

- d) Metode peninjauan lapangan, metode ini berfungsi agar tercapai penilaian yang lebih terstandardisasi.
- e) Tes observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan.

2. Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek. Berbagai metode yang termasuk pada metode ini adalah sebagai berikut :

- a) Metode ranking, penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan yang terbaik sampai yang terjelek.
- b) Grading atau Forced Distribution, penilai memisahkan para karyawan kedalam berbagai klasifikasi yang berbeda.
- c) Point Allocation Method, penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

3. Metode Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan

sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah :

- a) Penilaian diri (*self -appraisals*), teknik ini bertujuan untuk melanjutkan pengembangan diri.
- b) Penilaian psikologis (*psychologist appraisals*), biasanya dilakukan oleh psikolog terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan di waktu yang akan datang.
- c) Pendekatan Management By Objectives (MBO), bahwa setiap karyawan dan penyelia secara umum menetapkan tujuan dan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja waktu yang akan datang.
- d) Teknik pusat penilaian, untuk membantu identifikasi talenta manajemen di waktu yang akan datang.

Penting di ingat bahwa evaluasi hendaknya dilakukan secara fair dan adil. Para manajer hendaknya menilai kriteria tiap pekerjaan dengan cara yang sama. Para manajer di harapkan tidak membedakan hasil kerja pegawainya dengan penekanan yang tidak fair (Dharma,1985:68).

2.2.3.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Gomes (2001:135), mengatakan bahwa penilaian terhadap prestasi kerja mempunyai tujuan untuk mereward prestasi kerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan prestasi kerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*). Informasi yang diperoleh dari

penilaian prestasi kerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006:85-86), tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Sebagai alat untuk mengukur prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai dasar pertimbangan untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan, jadwal kerja, metode, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja yang digunakan selama bekerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan.

2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian Prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*);

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia

akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right in the right place, the right man in the right job*).

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

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

2.2.3.4 Pengukuran Prestasi Kerja

Agus Dharma (2004:149) mengemukakan bahwa untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat di gunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi.

Arti kata lain dari prestasi kerja (*job performance*) yaitu kinerja (*performance*). Prestasi kerja (*job performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak

dilakukan oleh karyawan. Prestasi kerja karyawan dapat di ukur berdasarkan beberapa elemen yaitu sebagai berikut (Mathis & Jacson, 2004:378) ;

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama.

Sedangkan Hasibuan (2006:95) menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa unsur yaitu :

1. Kesetiaan, penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.
2. Prestasi kerja, menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreatifitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kerja sama, penilai menilai kesedian karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal.
7. Kepemimpinan, menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat.
8. Kepribadian, menilai karyawan dari sikap dan perilaku.
9. Prakarsa, menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis.
10. Kecakapan, menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen.
11. Tanggung jawab, penilai menilai kesedian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.

Menurut Idham dan Subowo (2005:135) dalam jurnalnya menggunakan indikator-indikator prestasi kerja sebagai berikut :

1. Faktor kualitas kerja, meliputi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan alat kerja dan kantor, ketepatan kerja, ketrampilan kerja dan kecakapan kerja.
2. Kuantitas kerja, meliputi kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan, berkaitan dengan pengetahuan karyawan tentang tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Keandalan, berkaitan dengan kemampuan dan keandalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun berdasarkan inisiatif sendiri.
5. Kerjasama, meliputi kemampuan menyelesaikan tugas secara bersama-sama maupun secara individu.

Unsur atau parameter prestasi kerja karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur atau parameter yang dinilai itu mencakup hal-hal yang ada diatas.

2.2.4 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Prestasi Kerja

Dalam suatu organisasi, hubungan antara seorang atasan dan bawahan atau bawahan dengan bawahan, terutama berasal dari perlakuan yang diterima setiap pihak dan dari cara dengan mana perilaku timbal balik ini diinterpretasikan. Pada saat atasan dan bawahan berkomunikasi, perasaan-perasaan yang muncul akan membatasi atau mendorong baik isi maupun frekuensi komunikasi mereka dan mempengaruhi cara-cara mereka berkomunikasi satu dengan yang lain (Reksohadiprojo&Handoko, 1987:187).

Seperti yang telah dijelaskan yaitu tentang pengertian komunikasi interpersonal dan prestasi kerja, bahwasanya ada suatu keterkaitan atau suatu hubungan antara variabel-variabelnya, dikarenakan pada komunikasi interpersonal atau yang sering disebut dengan komunikasi antarpribadi itu mencakup semua aspek-aspek yang dibutuhkan oleh orang atau karyawan dalam berhubungan dengan karyawan lain. Maka dari itu apabila suatu

komunikasi itu dapat terjalin dengan baik, apa yang diharapkan seperti prestasi kerja akan mudah didapatkan.

Sebagian masyarakat pengusaha menganggap dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang cepat, jika perlu gaji ditekan saja. Dengan demikian perusahaan akan memperoleh keuntungan yang besar dan keuntungan ini akan dapat mempercepat peningkatan perusahaan. Sementara itu disisi karyawan mereka tidak mau tahu. Komunikasi itulah yang diharapkan bisa menjadi jembatan penghubung diantara keduanya. Disitulah titik berat hubungan manajer dan karyawan. Yakni bisa menciptakan hubungan yang baik diantara keduanya (Cahyaningsih,2008:70)

Berkomunikasi secara baik dipercaya menjadi faktor sukses kritikal untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan menjadi faktor pendukung untuk menjadi pemimpin terkemuka. Penelitian ini dirancang untuk memberikan kontribusi pada temuan kajian sebelumnya dengan menggunakan persepsi responden dalam organisasi bisnis. Model komunikasi yang selama ini berkembang di sejumlah kajian dalam penelitian tidak menunjukkan bagaimana sesungguhnya komunikasi nonverbal terjadi di organisasi (Fachrunnisa,2007:175-186).

Komunikasi mutlak memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi. Tanpa komunikasi yang efektif dan harmonis, perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Komunikasi yang efektif memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama anggota organisasi, sehingga kerja sama yang

erat didukung dengan rasa pengertian dan keterbukaan akan meningkatkan gairah dan motivasi kerja yang tinggi dan akhirnya kinerjanya dapat meningkat (Lusiani, 2009:37).

Komunikasi yang efektif terutama komunikasi antarpribadi dapat berfungsi sebagai penguatan mental bekerja di dalam perusahaan atau organisasi sehingga prestasi kerja dari karyawan itu dapat maksimal dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu komunikasi interpersonal perlu dikembangkan karena mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja karyawan.

Karyawan akan merasa dihargai oleh manajer, jika diberikan untuk memberi masukan, diberi informasi mengenai apa yang terjadi di organisasi atau diberikan layanan konseling untuk karyawan yang membutuhkan. Karyawan juga akan diperlakukan dengan respek, jika melihat adanya konsistensi antara tujuan organisasi dengan tindakan manajerial. Pemimpin yang memperlakukan karyawannya adil secara interpersonal, yaitu pemimpin yang memperlakukan bawahannya dengan respek, maka akan menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap pihak manajemen (Yulianto, 2006:165)

Menurut Carl Rogers, "kendala utama bagi komunikasi antarpribadi satu sama lain adalah kecenderungan alamiah kita untuk menghakimi, menilai, menyetujui atau membantah pernyataan orang lain ataupun pernyataan kelompok." Setiap kali melakukan komunikasi, sesungguhnya bukan hanya sekadar menyampaikan isi pesan, tetapi menentukan kadar hubungan interpersonal (Masturi, 2010:14-31).

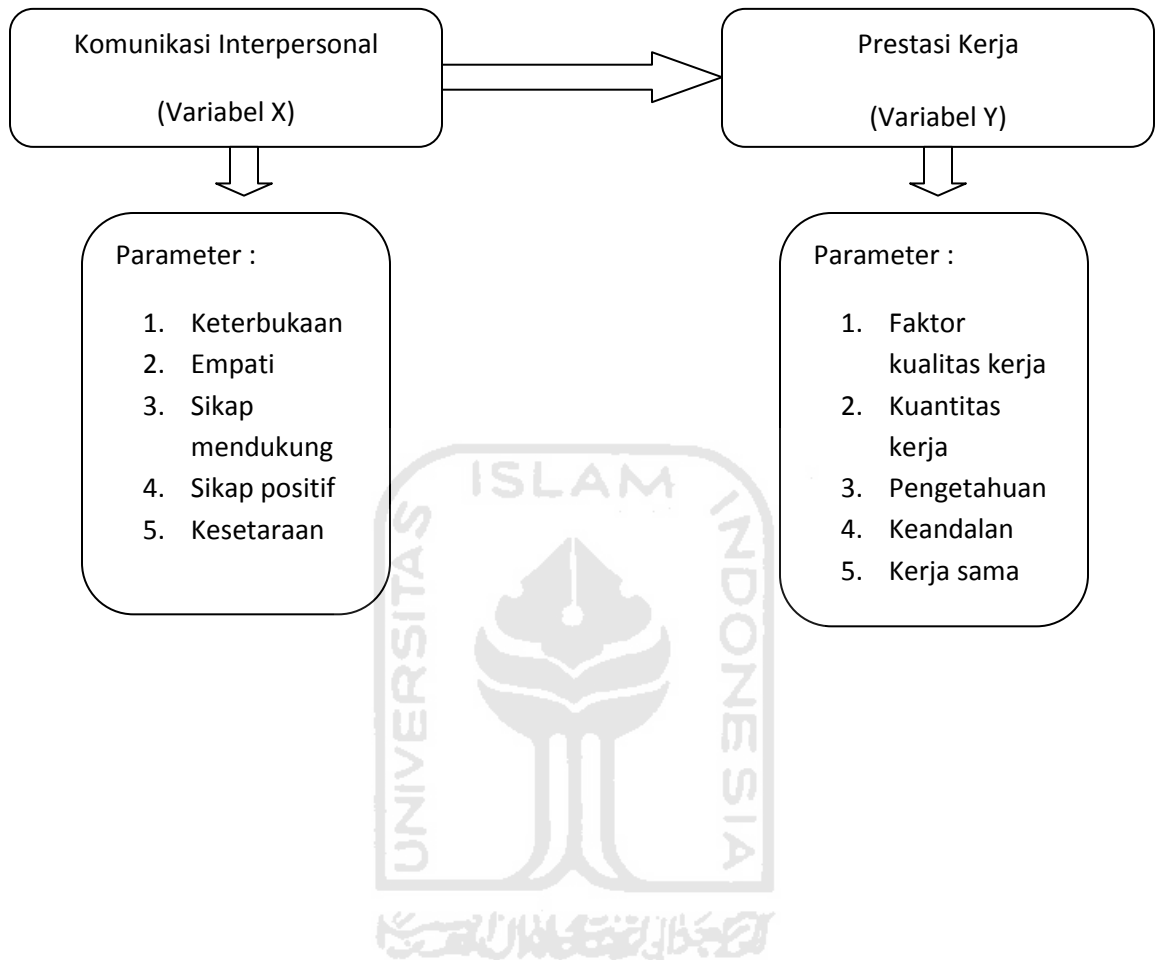
2.2.5 Kerangka Berpikir

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu komunikasi interpersonal sebagai variabel independen (X), dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Dalam hal komunikasi yang terjadi antara karyawan, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diemban, sehingga tingkat prestasi kerja akan semakin meningkat.

Dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada prestasi kerja dalam ukuran perilaku, artinya bahwa yang diteliti adalah masalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, bukan hasil kerja kuantitas. penelitian ini penilaian prestasi kerjanya dengan cara yang menilai pekerja itu sendiri. Suatu cara yang lebih maju di dalam penilaian ini (dan di dasarkan atas pendekatan "*behaviour*") adalah dengan mengajak para bawahan sendiri untuk melakukan penilaian terhadap diri mereka sendiri (Ranupandojo&Husnan, 1991:128).

Dalam suatu organisasi komunikasi interpersonal sangat dibutuhkan untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawannya sehingga prestasi kerja bisa timbul dan organisasi mendapatkan tujuan yang akan dicapai. Seperti yang digambarkan oleh gambar dibawah ini yaitu komunikasi interpersonal mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Gambar 2.3 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Batik Yogyakarta. Yang beralamat di jalan Dagen, Komplek Taman Yuwono, Sosromenduran, Yogyakarta Telepon : (0274) 561828, 561829.

3.1.2 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan kota yang dikenal sebagai kota budaya, kota pelajar, dan dapat pula dikatakan sebagai kota yang banyak peluang dalam mengembangkan usaha, dengan potensi terdapatnya yang besar di bidang kepariwisataan, maka kondisi ini menjadikan kota Yogyakarta sebagai daerah kunjungan wisata.

Banyak hal yang menarik yang terdapat di kota Yogyakarta yang menjadi perhatian bagi para wisatawan, baik wisatawan asing maupun wisatawan domestik. Mulai dari peninggalan-peninggalan bersejarah seperti keraton dengan segala macam isi dan tradisinya, kesenian-kesenian seperti musik, seni tari, seni lukis, kerajinan-kerajinan seperti perak, kulit, batik, gerabah kasongan sampai dengan keindahan panorama alam, semua ini merupakan aset pariwisata yang paling tinggi di kota Yogyakarta.

Karena daya tarik kepariwisataan yang demikian kuat, maka banyak mengundang wisatawan asing maupun domestik untuk datang mengunjungi kota Yogyakarta. Tentunya para wisatawan yang melakukan perjalanan wisata membutuhkan sarana-sarana pokok pariwisata. Hotel merupakan salah satu sarana pokok kepariwisataan, akan tetapi hotel yang tersedia haruslah memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mengantisipasi hal itu di Yogyakarta banyak hotel, salah satunya adalah Hotel Batik.

Hotel Batik Yogyakarta didirikan oleh Bapak Haji Djwas Bilal. Pada mulanya beliau adalah seseorang pengusaha batik yang terkenal di Yogyakarta. Untuk menunjang usahanya maka Bapak Haji Djawas Bilal mempunyai gagasan untuk mendirikan sebuah hotel. Dengan adanya sebuah hotel diharapkan pemasaran batiknya lebih maju dan mempunyai relasi yang cukup luas sehingga konsumennya tidak di dalam negeri saja tetapi luar negeri juga. Kemudian beliau mengurus tanah hak miliknya yang ada di Jalan Pasar Kembang No. 29 Yogyakarta.

Hotel Batik Yogyakarta didirikan pada tanggal 1 September 1990 di jalan Dagen, Komplek Taman Yuwono, Sosromenduran, Yogyakarta. Sebagai pemilik adalah H. Muhammad Hatta Bilal yang meneruskan usaha orang tua beliau yaitu apak Haji Djwas Bilal, kelanjutan dari Hotel Batik Yogyakarta di jalan Mangkubumi No. 46 Yogyakarta.

Hotel Batik berdiri diatas tanah seluas kurang lebih 4.552 m dengan luas bangunan 1.560 m mempunyai 35 kamar yang beroperasi dan mempunyai karyawan sebanyak 50 orang serta mempunyai ijin tempat usaha No.503/T.384/220.H/99. Lokasi Hotel Batik sangat strategis karena dekat dengan pusat keramaian kota, yaitu Malioboro dan objek

bersejarah Kraton Yogyakarta. Hotel Batik dikategorikan sebagai Hotel Bintang 1 dengan fasilitas yang memadai, yaitu asanya fasilitas kolam renang, restoran dan bar, tempat parkir yang luas, *laundry*, pelayanan transportasi dan *safety box*. Yang kesemuanya ini diharapkan oleh Hotel Batik dapat memberikan kemudahan dan menarik minat wisatawan domestik maupun mancanegara untuk lebih lama tinggal di Hotel Batik.

Adapun tujuan didirikanya Hotel Batik adalah untuk mengurangi jumlah pengangguran, diharapkan dengan didirikanya Hotel Batik dapat menyerap tenaga kerja yang tidak sedikit sehingga jumlah pengangguran dapat dikurangi. Disamping itu pendirian Hotel batik ikut mensukseskan program pemerintah dalam hal pengembangan sektor pariwisata, karena hotel merupakan sarana akomodasi yang dibutuhkan oleh para wisatawan baik domestik maupun wisatawan mancanegara. Yang pada akhirnya akan mendatangkan devisa bagi negara sehingga tujuan pendirian hotel selain yang telah disebutkan di atas dapat dipenuhi. Yaitu tujuan bisnis, dimana suatu usaha didirikan diharapkan akan memperoleh laba atau keuntungan.

3.1.3 Letak Geografi Perusahaan

Letak atau lokasi penting sekali bagi suatu hotel karena akan membawa pengaruh terhadap kelangsungan hidup hotel pada masa yang akan datang. Hotel Batik telah berusaha untuk memilih letak yang paling menguntungkan bagi hotel tersebut yaitu di jalan Dagen, Komplek Taman Yuwono, Sosromenduran, Yogyakarta.

Adapun alasan dalam memilih lokasi hotel yaitu Hotel Batik Yogyakarta ada beberapa pertimbangan, antara lain :

1. Yogyakarta sebagai tujuan wisata.
2. Dekat dengan stasiun kereta api Tugu.
3. Tidak jauh dari pusat pembelanjaan/pertokoan.
4. Hanya beberapa menit kelokasi Kraton Yogyakarta.
5. Dekat dengan pusat keramaian kota, yaitu Malioboro.

3.1.4 Struktur Organisasi

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, memerlukan suatu organisasi yang baik. Dengan organisasi yang baik, maka usaha-usaha yang dilaksanakan akan menjadi lebih efisien dan efektif. Struktur Organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara pimpinan dan karyawan, sehingga jelas kedudukan , wewenang serta tanggung jawab masing-masing karyawan yang bermanfaat untuk menjamin kelancaran kegiatan dalam organisasi. Dengan struktur organisasi yang jelas, maka karyawan akan mengetahui tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya di perusahaan

Struktur organisasi di Hotel Batik Batik menggunakan struktur organisasi bentuk garis. Dilihat dari garis wewenang dan tanggung jawabnya maka jenis struktur organisasi di Hotel Batik Yogyakarta adalah Struktur Organisasi Lini yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mempunyai hubungan kerja satu garis vertikal antara atasan dan bawahan.
2. Kekuasaan tertinggi pada General Manager yang kemudian turun ke Executive Manager kemudian turun ke bawah sesuai struktur organisasi perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Setiap bagian dalam struktur organisasi, tanggung jawab berada pada satu orang.

Untuk lebih jelasnya bentuk struktur organisasi dari Hotel Batik Yogyakarta dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



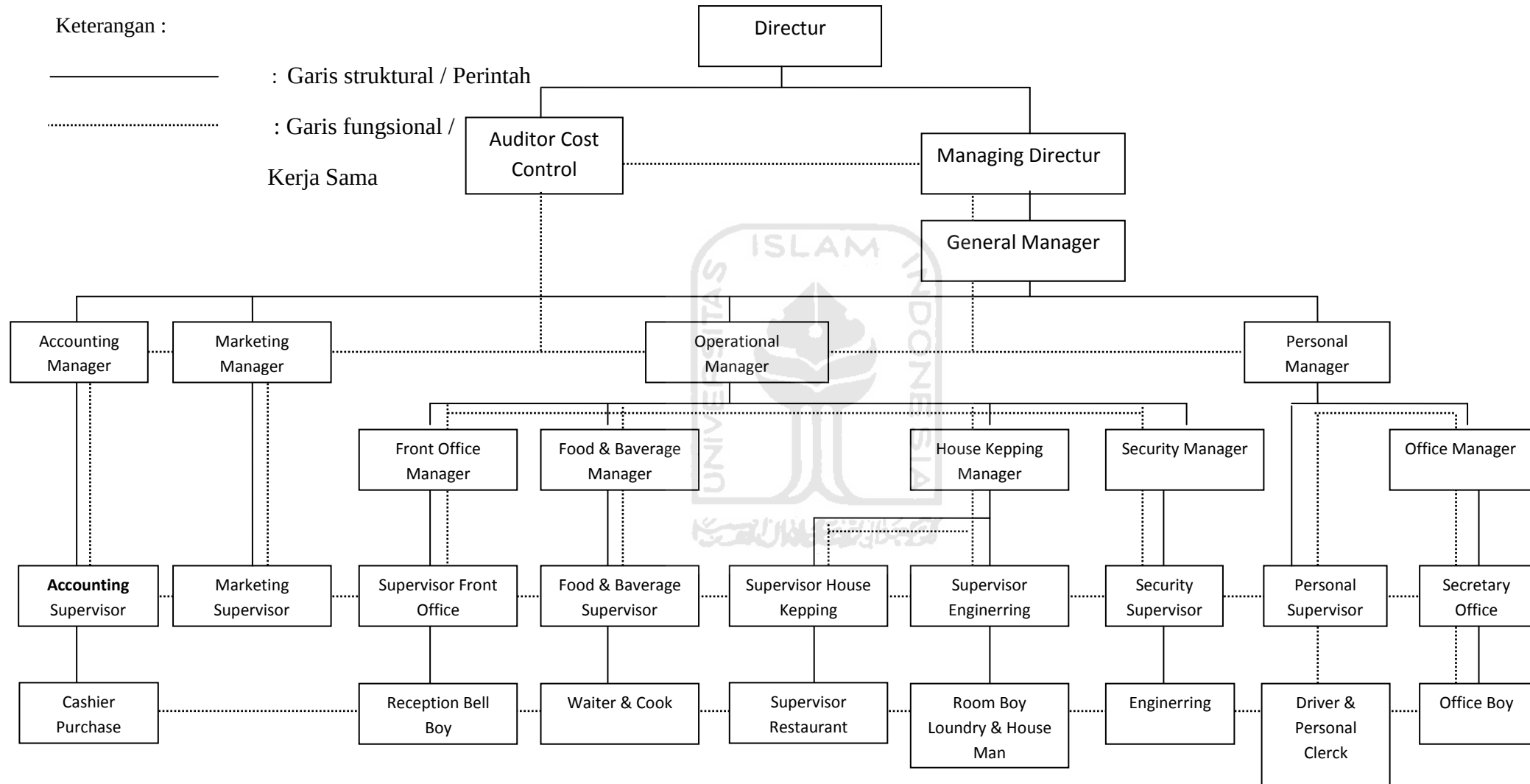
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Hotel Batik Yogyakarta

Keterangan :

————— : Garis struktural / Perintah

..... : Garis fungsional /

Kerja Sama



Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing departemen dan bagianya adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Menetapkan dan mengesahkan keputusan manajemen perusahaan.
- b. Memberikan penilaian kerja, teguran, mutasi dan surat peringatan kepada bawahan dan membuat SK pengangkatan dan pemberian hadiah kepada semua karyawan.
- c. Membuat dan memberikan laporan atas maju dan mundurnya perusahaan kepada atasan.

2. *Cost Control*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengawasi sistem administrasi dan prosedur keuangan dari semua departemen dalam perusahaan yang berhubungan dengan pembiayaan.
- b. Memeriksa laporan apabila terjadi kejanggalan.
- c. Membuat laporan atas hasil kerjanya kepada atasan.

3. *Auditor*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Memeriksa laporan keuangan perusahaan dari *Accounting Manager*.
- b. Memperkuat pemeriksaan keuangan dari semua departemen.

4. *General Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membuat dan menyusun program kerja rencana anggaran dan pendapatan belanja perusahaan dalam satu tahun.
- b. Menjalankan manajemen perusahaan, mengkoordinir bawahan, menjembatani permasalahan, memberikan penilaian kerja, memberikan teguran kepada bawahan dan mengusulkan mutasi pada karyawan.
- c. Mengambil langkah-langkah kebijaksanaan dalam operasional untuk memperoleh hasil yang maksimal.

5. *Marketing Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Memonitor dan meneliti hasil kerja *marketing* untuk dievaluasi.
- b. Memberikan penyambutan kepada tamu-tamu tertentu yang bisa memberikan manfaat kepada perusahaan.
- c. Mengadakan inspeksi rutin ke departemen operasional untuk pembenahan, kebersihan dan lain-lain yang sesuai dengan standart.

6. *Assisten Marketing Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membantu pekerjaan dan tugas *marketing manager* dalam sehari-hari.
- b. Mewakili *marketing manager* apabila berhalangan hadir.
- c. Menangani surat-menyurat yang berkaitan dengan *marketing*.

7. *Office Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Secara bersama-sama dengan *Accounting Manager* menangani masalah perpajakan perusahaan.
- b. Menangani semua masalah perijinan perusahaan beserta surat-suratnya.
- c. Menangani laporan statistik bulanan, tahunan kepada instansi pemerintah yang terkait (Dinas Pariwisata, Dirjen Pariwisata, Kanwil Pariwisata, PHRI, dan lain-lain).

8. *Operating Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengkoordinir, mengarahkan, menjembatani, mengevaluasi kinerja, kedisiplinan, ketertiban, menegur dan menilai bawahannya.
- b. Menerima dan memeriksa laporan bawahannya secara rutin, apabila terjadi hal-hal penyimpangan untuk segera ditindaklanjuti dan diselesaikan dengan departemen terkait.
- c. Memimpin rapat koordinasi departemen operasional dan mengadakan *briefing* kepada bawahannya.

9. *Accounting Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Menangani seluruh permasalahan akuntansi perusahaan dari proses awal hingga akhir.

- b. Menghitung dan melaporkan semua masalah perpajakan perusahaan dan bekerja sama dengan *Office Manager*.
- c. Menyediakan uang gaji dan uang service (pelayanan) karyawan kemudian disetorkan kepada *Personal Manager* untuk dibagikan kepada karyawan.

10. *Book Keeper*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membantu tugas dan pekerjaan *Accounting Manager* dalam sehari-hari
- b. Menerima dokumen dari *accounting* dari setiap departemen untuk diteliti kembali dan dibukukan.
- c. Mengerjakan buku piutang, tagihan sampai pelunasan.

11. *General Cashier*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membantu tugas dan pekerjaan *Accounting Manager* dalam sehari-hari.
- b. Menyimpan uang kas, mentransfer bank dan menyediakan uang *cash* untuk keperluan operasional perusahaan sehari-hari.
- c. Menyediakan uang makan karyawan yang masuk kerja setiap hari untuk diagikan dan membuat laporan atas hasil kerjanya kepada atasan.

12. *Cashier*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Menghitung dan membuat bill bagi tamu yang akan *check out*.
- b. Menerima bill pembayaran tamu dari departemen (*FO, F3, HK, ticket, swimming pool*, dan lai-lain) untuk dibukukan dalam buku kas kecil.

- c. Menyetorkan uang cash dan bill yang belum terbayar kepada *General Cashier / Cost Control* secara rutin.

13. *Purchaser/ Store Keeper*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Bertanggungjawab atas penyimpanan dan pengeluaran barang-barang untuk keperluan operasional perusahaan sehari-hari.
- b. Melayani kebutuhan barang-barang atas pesanan dari seluruh departemen sesuai dengan *requestion slip*.
- c. Membuat laporan bulana/ tahunan mengenai arus masuk dan keluarnya barang-barang perusahaan kepada atasannya.

14. *Personal Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengadakan training untuk karyawan.
- b. Membagikan uang gaji, uang service, THR, seragam karyawan, menangani rekreasi karyawan dan lain-lain.
- c. Melakukan rekrutmen karyawan atas permintaan perusahaan dengan persetujuan manajemen dari dan sampai proses masa percobaan karyawan.

15. *Supervisor Personalia*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mewakili *Personal Manager* apabila berhalangan.
- b. Mengagendakan, mengarsipkan, dan mengadakan surat-surat yang berhubungan dengan personalia.

- c. Menangani pengawasan jadwal kerja, absensi karyawan, laporan daftar tugas kerja yang dibuat oleh *security*, (keamanan) setiap hari apabila ada ketidakberesan mengenai hasilnya dan segera meloprnkan kepada atasanya.

16. *Personal Clerk*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membantu tugas dan pekerjaan *Supervisor Personalia* sehari-hari.
- b. Mempersiapkan, menata dan mempersiapkan surat-surat personalia.
- c. Membersihkan dan mempersiapkan administrasi dan alat-alat kantor.

17. *Driver*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Menjalankan dan merawat mobil perusahaan untuk keperluan operasional perusahaan sehari-hari sebelum menjalankan tugas, mengecek mengenai perlengkapan dan membersihkannya.
- b. Mengecek kerusakan, kelengkapan dan surat-surat kendaraan perusahaan untuk kelancaran tugas sehari-hari.
- c. Atas perintah dari departemen *Front Office* (Kantor Depan) dan *Marketing* menjalankan penjemputan para tamu yang akan puang yang telah menjadi kebijaksanaan atas kesepakatan.

18. *Security Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Memimpin rapat *departement security* dan memberikan *briefing* kepada bawahanya.

- b. Bertanggungjawab atas semua keamanan di lingkungan perusahaan baik di dalam maupun di luar.
- c. Menerima, memproses, melaporkan, dan menyelesaikan semua kejadian atau permasalahan baik dari tamu maupun karyawan dan atau melaporkan baik dari tamu maupun karyawan dan atau melaporkan kepada atasannya atau aparat terkait.

19. *Supervisor Security*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mewakili *Security Manager* apabila berhalangan.
- b. Bertanggung jawab atas semua keamanan dan melaksanakan kinerja, kedisiplinan dan ketertiban semua karyawan di Hotel Batik Yogyakarta.
- c. Bekerjasama baik dengan seluruh departemen khususnya personalia dan menjalankan fungsinya.

20. *Security*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Melaksanakan tugas keamanan, melakukan kontrol area perusahaan, menghidupkan dan mematikan lampu-lampu di areal publik, mencurigai dan melakukan penangkapan apabila ada karyawan atau tamu yang bertindak kriminal/ keonaran.
- b. Menulis dan melaporkan jadwal kerja, absensi, ijin, dan daftar tugas kerja karyawan yang masuk setiap hari kepada personalia.

- c. Petugas *Security* harus selalu siap setiap saat di pos *security* pada waktu jam pulang karyawan untuk mengawasi absensi karyawan.

21. *Front Office Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membuat dan bertanggung jawab atas jadwal kerja departemen *Front Office*.
- b. Memeriksa semua administrasi di departemen *Front office* (*regristration*, *daily room sale*, *guest book*, *reservation*, *afternoon tea and snack*, *room report*, dan lain-lain).
- c. Menerima dan menyelesaikan komplain dari para tamu dan memberikan discount kepada tamu sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

22. *Supervisor Front Office*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Bertanggung jawab atas jalanya *Operational Front Office*.
- b. Mewakli *Front Office Manager* apabila berhalangan.
- c. Mengawasi kinerja, kedisiplinan dan ketertiban bawahanya.

23. *Reception*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Menerima, memproses, dan mencatat pemesanan kamar melalui (surat, telephone, faksimile, lisan, dan lain-lain) sesuai dengan permintaan tamu dan kamar yang tersedia dan jenis / tipenya.
- b. Melayani, memproses dan mencatat bagi tamu *check in* / *check out* dalam prosedur administrasi, malporkan ke departemen yang terkait, memberikan

informasi yang benar dan akurat, memberikan pelayanan yang sopan kepada tamu.

- c. Menerima dan segera diselesaikan dengan baik apabila ada tamu yang complain.
- d. Membuat dan menulis (*regristration, daily room sale, guest book, reservation, afternoon tea and snack, room report, breakfast card* dan lain-lain) yang menjadi tanggung jawab sesuai shift kerja.

24. *Beel Boy*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengatur dan membawa barang-barang tamu yang akan *check in* atau mengambil dan membawa barang-barang tamu yang akan *check out* atau pindah kamar.
- b. Bertanggung jawab atas kunci kamar grup atau tamu sebelum masuk kamar dan setelah keluar kamar (di area / *lobby*) untuk dihitung, dan dicatat serta diawasi dan dilaporkan kepada *reception* dan kepada *security*.
- c. Memeriksa dan meneliti fasilitas kamar (AC, lampu, handuk, sabun, mengambil *bad cover*, dan lain-lain) sebelum kamar ditempati oleh tamu / group yang akan *check in* (keluar) apabila ada yang tidak beres segera dilaporkan kepada departemen yang terkait.

25. *Food and Beverage Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membuat dan menetapkan jenis menu beserta harganya dengan persetujuan *management*.
- b. Bertanggung jawab atas mutu makanan dan minuman yang disajikan kepada tamu.
- c. Membuat dan bertanggungjawab atas jadwal kerja *Departement Food and Beverage*.
- d. Bertanggung jawab atas laporan administrasi *Departement Food and Bavarage*.

26. *Supervisor Restaurant*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membantu pekerjaan dan tugas Food and Beverage Manager.
- b. Mengawasi kinerja, kedisiplinan, ketertiban, dan mengatur tugas / mengontrol kehadiran kerja bawahan setiap hari.
- c. Bertanggungjawab atas barang-barang inventaris dan kelancaran administrasi di restaurant.
- d. Membantu kelancara tugas operational restaurant secara keseluruhan.

27. *Waiter / Waitress*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Menyambut dan melayani tamu yang akan makan dan minum dengan memberikan *greeting* yang baik dan sopan.

- b. Mencatat inventarisasi barang-barang dan melakukan stock minuman yang ada di restoran secara periodik.
- c. Memeriksa, membersihkan, serta memelihara semua peralatan yang dipergunakan di restoran setiap harinya dan melengkapi *table setting* secara keseluruhan serta membersihkan meja tamu dan lain-lain yang ada di restaurant.
- d. Melaporkan segala kesulitan dan keluhan atau pujian dari tamu kepada atasanya serta bekerja sama dengan seluruh departemen operasional.

28. *Supervisor Cook*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran operasional dan administrasi *food product* secara keseluruhan.
- b. Bertanggungjawab sepenuhnya atas penggunaan bahan-bahan yang ada di dapur, ikut menentukan jenis makanan yang akan disajikan kepada tamu dan kualitas atas dasar pesanan tamu.
- c. Bertanggung jawab atas inventaris barang-barang yang ada di dapur dan melaporkan kepada atasan secara periodik dan membuat laporan pemakaian bahan yang ada di dapur berdasarkan *slip order* setiap harinya.

29. *Cook*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Bertanggung jawab atas stock bahan makanan setiap harinya dan administrasinya, bertanggungjawab atas masakan yang akan disajikan kepada tamu berdasarkan pesanan dari tamu.
- b. Membersihkan dan mencuci semua peralatan yang dipergunakan di dapur dan kebersihan di lingkungan kerja.
- c. Melaksanakan inventarisasi peralatan dan membuat stok bahan makanan setiap bulannya.

30. *House Keeping Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengkoordinir, mengarahkan, menjembatani, menegur, dan mengawasi kinerja kedisiplinan dan ketertiban karyawan.
- b. Membuat dan bertanggung jawab atas jadwal kerja *Departement Housekeeping*.
- c. Bertanggung jawab atas kebersihan publik area, kamar, halaman, taman, kantor, dan lain-lain.
- d. Menginventaris, merawat dan menyimpan atau memesan barang-barang yang diperlukan operasional *House Keeping* sehari-hari.
- e. Bekerja sama baik dengan seluruh departemen operasional khususnya dengan *Engineering*.

31. *Supervisor House Keeping*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengawasi kinerja, kedisiplinan, dan ketertiban bawahanya.
- b. Bertanggung jawab atas *Operational House Keeping* di Hotel Batik Yogyakarta baik kebersihan kamar, hall, taman, kamar mandi, kantor, dan lain-lain.
- c. Mewakili *House Keeping Manager* apabila berhalangan hadir.

32. *Room Boy*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Membersihkan, melengkapi dan mempersiapkan seluruh kamar yang akan dijual oleh departemen *Front Office Departement* sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
- b. Membersihkan kamar yang *check out* (keluar) atau pindah kamar yaitu memberikan bed cover, mengganti linen, handuk, sabun, mematikan AC, lampu, membersihkan WC, mengepel, menyapu, dan lain-lain.
- c. Menangani laundry tamu, air minum, ekstra *bed room service* dan lain-lain.
- d. Menginformasikan kepada *Front Office Departement* apabila ada barang-barang yang ketinggalan dan security untuk dicatat dan disimpan.

33. *Laundry*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengambil, mengumpulkan, mencuci dan menyetrika linen sheet, sprei sarung bantal dan guling, handuk, selimut, korden, taplak, dan lain-lain.

- b. Menyusun, menyimpan dan menyediakan sheet dan lain-lain yang sudah di cuci dan disetrika untuk keperluan *room boy*.
- c. Menerima *laundry* dari tamu melalui orderan *room boy*.
- d. Menyimpan dan merawat alat-alat perlengkapan yang akan digunakan dalam operasional sehari-hari.

34. *Houseman*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Bertanggung jawab atas semua kebersihan publik area, kantor, taman, gudang, restaurant, WC, haaman, mengepel, merawat tanaman, dan lain-lain, beserta penataan dan kerapiannya sehari-hari.
- b. Mengumpulkan dan membuang sampah dari lingkungan perusahaan ketempat pembuangan sampah yang telah ditentukan.
- c. Melaksanakan tugas yang diberikan departemen lain yang ada kaitanya dengan tugas sehari-hari.

35. *Enginerring Manager*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Bertanggung jawab atas semua permasalahan *engineering repair* dan *maintenance* meliputi swimming pool, diesel, AC, listrik, air panas/ dingin, telepon, TV, perbaikan gudang, hall, dan lain-lain.
- b. Merencanakan, mengusulkan, memperbaiki/ mengganti barang/ alat yang rusak atau mungkin untuk diperbaiki sesuai dengan pemantauan permintaan dari departemen.

- c. Menyelesaikan segera komplain tamu dengan baik dan bijaksana serta mengikuti rapat staff.

36. *Supervisor Enginerring*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengawasi kinerja, kedisiplinan dan ketertiban bawahanya.
- b. Melaksanakan permintaan dari semua departemen mengenai masalah penggantian, perbaikan, dan kerusakan mengenai alat / barang.
- c. Membuat laporan atau hasil kerjanya kepada atasanya dan selalu bekerja sama baik dengan seluruh departemen.

37. *Enginerring*

Tugas dan tanggung jawabnya :

- a. Mengerjakan perbaikan untuk kerusakan barang / alat dari seluruh departemen sesuai dengan permintaan (AC, TV, Telepon, Listrik dan lain-lain).
- b. Memeriksa, memelihara dan membersihkan swimming pool dan sekitarnya setiap hari, menerima ticket renang, mengawasi dan menegur bagi perenang apabila berlaku tidak sopan dan makan / minum disekitar swimming pool.
- c. Mencatat dan meaporkan mengenai laporan dari departemen tentang kerusakan, perbaikan dan penggantian alat / barang yang sudah atau belum dikerjakan kepada atasanya atau shift berikutnya.

Pada Hotel Batik Yogyakarta jumlah karyawanya sekarang kurang lebih adalah sebanyak 50 orang yang terdiri dari 8 orang wanita dan 42 pria yang sebagian adalah

lulusan D3 Perhotelan, SMK jurusan Perhotelan dan juga Sarjana yang mempunyai jabatan penting. Untuk jabatan karyawan yang tidak langsung berhadapan dengan tamu misalnya *Houseman*, pendidikanya tidak harus dari D3 perhotelan maupun SMK jurusan perhotelan, tetapi harus mempunyai pengalaman kerja terutama pemngalaman kerja di hotel. Jumlah tenaga kerja pada Hotel Batik Yogyakarta bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Bagian / Jabatan

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	<i>Management</i>	3 orang
2	<i>Front Office</i>	4 orang
3	<i>House Keeping</i>	12 orang
4	<i>Food and Baverage</i>	7 orang
5	<i>Engineering</i>	5 orang
6	<i>Security</i>	4 orang
7	<i>Personalia</i>	5 orang
8	<i>Marketing</i>	5 orang
9	<i>Accounting</i>	5 orang
JUMLAH		50 orang

Sumber : Hotel Batik Yogyakarta.

Seperti hotel-hotel lain pada umumnya, Hotel Batik beroperasi selama 24 jam non stop, maka dilakukan pembagian kerja dalam tiga shift yang diatur bergantian setiap bulan guna menghindari kebosanan dalam bekerja. Pembagian jadwal shift karyawan Hotel Batik adalah sebagai berikut :

1. Shift Pagi (*Shift Morning*) : Pukul 07.00 – 15.00 WIB
2. Shift Petang (*Shift Evening*) : Pukul 15.00 – 23.00 WIB
3. Shift Malam (*Shift Night*) : Pukul 23.00 – 07.00 WIB

Para pegawai yang bekerja di Hotel Batik dalam bekerja dalam suatu Minggu hanya bekerja selama 5 hari dan mendapat libur (*off*) 2 hari dalam satu minggunya bergantian sesuai dengan jadwal yang telah dibuat. Untuk pegawai yang mempunyai keperluan mendadak, sehingga tidak dapat bekerja pada shift tertentu, maka pegawai itu harus mendapat ijin untuk tidak bekerja di shift lain dengan persetujuan departement *head*-nya masing-masing, kemudian minta persetujuan dari bagian personalia.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian atau apa saja yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini ada dua macam variabel yaitu variabel bebas disebut juga variabel penyebab atau independen variabel (X) dan variabel terikat atau dependen variabel (Y) (Arikunto, 2002: 97). Tujuan pembuatan definisi operasional variabel adalah untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang teliti dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan masalah yang akan di ungkap.

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal

(*interpersonal communication*) atau komunikasi antar pribadi adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana dalam komunikasi tersebut terdapat suatu tujuan yang akan dicapai oleh orang tersebut. Dari penjelasan diatas mengenai variabel bebas yaitu tentang komunikasi interpersonal maka dalam penelitian ini menggunakan parameter efektifitas komunikasi interpersonal dari sudut pandang humanistik yaitu terdiri keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan (Devito,1997:259-263) :

1. Keterbukaan

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi antar pribadi. Pertama komunikator antarpribadi yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajaknya berniteraksi. Kedua mengacu pada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Dan ketiga menyangkut kepemilikan maksudnya mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang “milik” anda dan anda bertanggungjawab atasnya. Indikatornya adalah :

- a) Menanggapi informasi secara terbuka.
- b) Memberi tanggapan dengan jujur.
- c) Bertanggungjawab atas apa yang diucapkan.
- d) Dekat dengan karyawan lain.

2. Empati

Kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kaca mata orang lain itu. Berempati adalah meraskan sesuatu seperti orang lain mengalaminya berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama. Indikatornya adalah :

- a) Meraakan apa yang dirasakan oleh orang lain.
- b) Memberikan stimulan
- c) Memahami keinginan orang lain.
- d) Memberi apa yang diinginkan karyawan lain.

3. Sikap Mendukung

Hubungan antar pribadi yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sifat mendukung (*supportiveness*). Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Indikatornya adalah :

- a) Memberikan dukungan.
- b) Saling pengertian.
- c) Bersikap spontan.
- d) Mempunyai perasaan yang positif.

4. Sikap Positif

Sikap positif setidaknya mengacu pada dua aspek dari komunikasi antar pribadi. Pertama komunikasi antar pribadi terbina jika orang memiliki sikap positif

terhadap diri mereka sendiri. Orang yang merasa negatif terhadap diri sendiri selalu mengkomunikasikan perasaan ini kepada orang lain. Kedua perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat terpenting untuk interaksi yang efektif.

Indikatornya adalah :

- a) Percaya diri dalam bekerja.
- b) Kemampuan mengatasi masalah.
- c) Saling mempercayai.
- d) Mampu mempengaruhi.

5. Kesetaraan

Dalam suatu hubungan antarpribadi yang ditandai oleh kesetaraan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ketimbang sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain. Kesetaraan tidak mengharuskan kita menerima dan menyetujui begitu saja semua perilaku verbal dan non verbal pihak lain. Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain. Indikatornya adalah :

- a) Merasa setara.
- b) Saling menghargai.
- c) Menerima orang lain dalam bekerja.
- d) Memahami perbedaan.

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y) karyawan yang di pengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang di peroleh seseorang atas apa yang dilakukan dalam pekerjaanya, mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Menurut Idham dan Subowo (2005:135) dalam jurnalnya menggunakan parameter penelitian prestasi kerja dan dalam penelitian ini mengacu pada parameter tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kualitas Kerja. Meliputi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan alat kerja dan kantor, ketepatan kerja, ketrampilan kerja dan kecakapan kerja. Indikatornya adalah :
 - a) Waktu menyelesaikan pekerjaan.
 - b) Ketrampilan dalam bekerja.
 - c) Kecekatan dalam bekerja.
 - d) Kemampuan menggunakan alat.
2. Kuantitas Kerja. Meliputi kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atas pekerjaan-pekerjaan baru. Indikatornya adalah :
 - a) Kemampuan mencari solusi.
 - b) Menyelesaikan pekerjaan dalam satu periode.
 - c) Tingkat keseluruhan pekerjaan.

3. Pengetahuan. Berkaitan dengan pengetahuan karyawan tentang tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah :
 - a) Mengerjakan sesuai tanggung jawab.
 - b) Pekerjaan sesuai dengan standar.
 - c) Pengetahuan tentang pekerjaan.
 - d) Pengetahuan akan lingkungan pekerjaan.
4. Keandalan. Berkaitan dengan kemampuan dan keandalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun berdasarkan inisiatif sendiri. Indikatornya adalah :
 - a) Menjalankan tugas sesuai dengan peraturan.
 - b) Kemampuan berinisiatif.
 - c) Keandalan dalam mengambil keputusan.
5. Kerja Sama. meliputi kemampuan menyelesaikan tugas secara bersama-sama maupun secara individu. Indikatornya adalah :
 - a) Kemampuan untuk bekerjasama.
 - b) Tingkat selesainya pekerjaan.
 - c) Kekreatifan dalam bekerja.
 - d) Keberhasilan dalam bekerja.

3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian dari segi proses merupakan berbagai kegiatan yang meliputi mengumpulkan, mengolah, menyajikan, menganalisa data atau peristiwa/informasi, serta

interpretasi dan pengambilan kesimpulan (Supardi, 2005:10). Oleh karena itu agar penelitian dapat berhasil dengan baik sesuai dengan apa yang kita inginkan, maka data yang dikumpul harus baik pula.

Menurut sumbernya data dapat dibagi menjadi dua macam yaitu data primer dan data sekunder (Mustofa, 2009:241) :

1. Data primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Penelitian dapat menggunakan teknik dan alat untuk mengumpulkan data seperti observasi langsung, menggunakan informan, menggunakan kuesioner dan lain sebagainya.

Data primer dalam studi ini adalah berupa hasil wawancara dengan manajer, bagian personalia, dan sebagian karyawan. Serta hasil dari angket yang telah disebarakan secara langsung di Hotel Batik Yogyakarta.

2. Data sekunder

Adalah data yang diusahakan pengumpulanya oleh peneliti dengan cara studi perpustakaan dengan mengumpulkan data yang dilakukan dengan mempelajari, mencatat, menelaah, dan menganalisa literatur yang mempunyai hubungan erat dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam studi ini berupa referensi dari sumber yang diambil langsung dari buku maupun jurnal-jurnal terkait sebagai bahan acuan sudi ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dapat dilaksanakan dengan cara langsung (sumber primer) maupun tidak langsung (sumber sekunder). Penelitian kedua sumber tersebut adalah sumber primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2009:193).

Menurut Supardi (2005:118) terdapat 4 metode dalam pengumpulan data yaitu metode wawancara, metode angket, metode observasi, metode dokumentasi :

1. Metode wawancara, merupakan metode pengumpulan data yang sangat sering dipergunakan dalam penelitian. Metode ini sangat sederhana dan lebih mudah mempersiapkan dan melaksanakannya. Wawancara adalah tanya jawab atau pertemuan dengan seseorang untuk suatu pembicaraan.
2. Metode angket, angket adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada metode angket atau kuesioner ini penilaiannya yaitu :

a. Komunikasi Intepersonal (X)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| • Jawaban TP (Tidak Pernah) | Diberi nilai 1 Rendah |
| • Jawaban J (Jarang) | Diberi nilai 2 Sedang |
| • Jawaban SR (Sering) | Diberi nilai 3 Tinggi |

- Jawaban SL (Selalu) Diberi nilai 4 Sangat Tinggi

b. Prestasi Kerja (Y)

- Jawaban SB (Sangat Baik) Diberi nilai 4 Sangat Tinggi
- Jawaban B (Baik) Diberi nilai 3 Tinggi
- Jawaban TB (Tidak Baik) Diberi nilai 2 Sedang
- Jawaban STB (Sangat Tidak Baik) Diberi nilai 1 Rendah

3. Metode observasi, adalah pengamatan, perhatian atau pengawasan. Metode pengumpulan data data dengan metode observasi artinya mengumpulkan data atau menjaring data dengan melakukan pengamatan terhadap subyek dan atau obyek penelitian secara seksama (cermat dan teliti) dan sistematis.

4. Metode dokumentasi, peneliti mencari dan mendapatkan data-data primer dengan melalui data-data dari prasasti-prasasti, naskah-naskah kearsipan (baik dalam bentukbarang cetakan maupun rekaman), data gambar/foto/blue print dan lain sebagainya.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel penelitian sangat diperlukan karena dijadikan subjek pada penelitian, dapat berupa benda-benda, manusia, atau suatu peristiwa yang terjadi. Para ahli menjelaskan populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti (Supardi, 2005:101). Sedangkan populasi menurut Arikunto, (2002: 108) merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian populasi karena objek yang akan diteliti karyawannya berjumlah kurang dari 100 yaitu hanya 50 orang. Pendapat Arikunto (2002:112) bahwa jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi sensus.

2. Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2009:116). Menurut Supardi (2005:107) teknik sampling dalam penelitian garis besar dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu teknik 1) *Probability Sampling* yang terdiri dari *simple random sampling* (sampel acak sederhana), *bilangan random*, *sistematis random sampling*, *stratified random sampling*, dan *cluster random sampling*, *area random sampling*, 2) Teknik Non Probability Sampling yang terdiri dari *accidental sampling*, *quota sampling*, *purposive sampling*.

3.5 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikatnya, sahih (*valid*) dan andal (*reliabel*) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka akan digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Atau dapat dikatakan bahwa dua alat uji instrumen penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan dan pernyataan yang dibuat memang benar-benar dapat mewakili indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dan alat uji yang digunakan adalah :

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Uji validitas instrumen digunakan teknik uji validitas internal dengan korelasi *product moment* dari *Pearson*:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor item angket

Y = Skor total angket

Dijelaskan pula bahwa validitas instrumen ditentukan dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Bila skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alpha tertentu misalnya 1% atau 5% maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid (Sanusi, 2003:53)

Untuk mendapatkan hasil yang baik dan penelitian yang bermutu jadi sesuai dengan apa yang kita harapkan, oleh karena itu harus sesuai dengan proses-proses yang sesuai. Sehingga biasanya peneliti melakukan uji-uji pada alat-alat analisis, pengujian itu dilakukan agar datanya valid dan reliabel. Responden yang digunakan yaitu sebanyak 50 orang dan hasil daftar pertanyaanya sebagai berikut :

Tabel 3.2
Daftar Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Keterbukaan (X_1)	4
2	Empati (X_2)	4
3	Sikap Positif (X_3)	4
4	Sikap Mendukung (X_4)	4
5	Kesetaraan (X_5)	4
6	Kualitas Kerja (Y)	4
7	Kuantitas Kerja (Y)	3
8	Pengetahuan (Y)	4
9	Kehandalan (Y)	3
10	Kerja Sama (Y)	4
Total Butir		38

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 2, 137-139)

Uji validitas ini di uji atau di hitung sesuai dengan item atau butir pernyataan dari variabel-variabel, yaitu dalam variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal yang terdiri dari keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, kesetaraan, sedangkan pada variabel terikatnya yaitu prestasi kerja yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kehandalan, kerja sama.

Data yang diambil yaitu dari 50 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan program spss 17.00. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hit} dan r_{tabel} . Bila r_{hit} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hit} > r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya, Bila r_{hit} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hit} < r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap gugur, sehingga butir pertanyaan itu tidak valid. Perhitungan lebih lanjut mengenai variabel yang di uji adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Keterbukaan (X_1)	P1	0.505	0.273	Valid
	P2	0.475	0.273	Valid
	P3	0.285	0.273	Valid
	P4	0.468	0.273	Valid
Empati (X_2)	P1	0.439	0.273	Valid
	P2	0.411	0.273	Valid
	P3	0.534	0.273	Valid
	P4	0.449	0.273	Valid
Sikap Positif (X_3)	P1	0.189	0.273	Gugur
	P2	0.403	0.273	Valid
	P3	0.521	0.273	Valid
	P4	0.295	0.273	Valid
Sikap Mendukung (X_4)	P1	0.385	0.273	Valid
	P2	0.547	0.273	Valid
	P3	0.612	0.273	Valid
	P4	0.717	0.273	Valid
Kesetaraan (X_5)	P1	0.489	0.273	Valid
	P2	0.459	0.273	Valid
	P3	0.338	0.273	Valid
	P4	0.634	0.273	Valid
Kualitas Kerja (Y)	P1	0.236	0.273	Gugur
	P2	0.202	0.273	Gugur
	P3	0.394	0.273	Valid
	P4	0.367	0.273	Valid
Kuantitas Kerja (Y)	P1	0.345	0.273	Valid
	P2	0.388	0.273	Valid
	P3	-0.017	0.273	Gugur
	P4	0.096	0.273	Gugur
Pengetahuan (Y)	P1	0.096	0.273	Gugur
	P2	0.382	0.273	Valid
	P3	0.414	0.273	Valid
	P4	0.620	0.273	Valid
Kehandalan (Y)	P1	0.317	0.273	Valid
	P2	0.567	0.273	Valid
	P3	0.592	0.273	Valid
	P4	0.121	0.273	Gugur
Kerja Sama	P1	0.121	0.273	Gugur
	P2	0.185	0.273	Gugur
	P3	0.510	0.273	Valid
	P4	0.367	0.273	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 10, 150-153)

Dari data di atas yang telah dihitung dengan SPSS 17. Validitas dengan tingkat signifikant α 5 persen menunjukkan bahwa dari tiga puluh delapan butir pertanyaan, yang dinyatakan gugur sebanyak tujuh butir dan tiga puluh satu butir dinyatakan valid. Karena data diatas menunjukkan nilai r_{hit} lebih besar dari r_{tabel} , yaitu dengan nilai r_{tabel} (0.273). Sehingga hanya tiga puluh satu butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian dan sebagai acuan penelitian ini dalam pembahasanya.

3.5.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji instrumen penelitian ini digunakan rumus Alpha Cronbach (Sugiyono, 2007:365) :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Dimana :

K = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel (andal) jika memiliki koefisien realibilitas (alpha) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi apabila nilai koefisien dari hasil pengujian lebih rendah dari 0,6 maka dikatakan tidak reliabel. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 17 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's alfa	Sig	Keterangan
1	Keterbukaan (X_1)	0.718	0.6	Reliabel
2	Empati (X_2)	0.728	0.6	Reliabel
3	Sikap Positif (X_3)	0.675	0.6	Reliabel
4	Sikap Mendukung (X_4)	0.770	0.6	Reliabel
5	Kesetaraan (X_5)	0.738	0.6	Reliabel
6	Kualitas Kerja (Y)	0.642	0.6	Reliabel
7	Kuantitas Kerja (Y)	0.603	0.6	Reliabel
8	Pengetahuan (Y)	0.691	0.6	Reliabel
9	Kehandalan (Y)	0.751	0.6	Reliabel
10	Kerja Sama (Y)	0.640	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 10, 150-153)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha pada seluruh variabel lebih dari tingkat signifikan yaitu sebesar 0.6. dengan demikian semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal atau Reliabel. Sehingga butir-butir pertanyaan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

3.6 Metode Analisis Data

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (Mustofa, 2009:244) :

3.6.1 Analisis Kualitatif

Analisis data ini digunakan untuk mengetahui data dalam bentuk uraian-uraian. Metode analisis ini menggunakan data yang berwujud keterangan-keterangan yang diperoleh dari responden secara langsung. Pada analisis kualitatif ini yang digunakan adalah wawancara sesuai dengan data sekunder, dengan cara mencari informasi dari karyawan-karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

3.6.2 Analisis Kuantitatif

Adalah analisis data yang dipergunakan untuk mengolah data yang berbentuk angka-angka, sehingga dapat dirumuskan dengan rumus statistik. Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui data-data atau angka-angka yang berpengaruh pada variabel-variabel terkait (Mustofa, 2009:244). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linear regresi berganda.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan

nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independenya minimal 2 (Sugiyono, 2009:277). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal yang terdiri dari Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap mendukung (X_3), Sikap Positif (X_4), dan Kesetaraan (X_5) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan rumus regresi bergandanya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Di mana :

Y = Prestasi Kerja

a = Nilai Y , jika $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5 = 0$

b_1 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (independen).

b_2 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (independen)

b_3 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_3 (independen).

b_4 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_4 (independen).

b_5 = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_5 (independen).

X_1 = Sebagai nilai Keterbukaan

X_2 = Sebagai nilai Empati

X_3 = Sebagai nilai Sikap Positif

X_4 = Sebagai nilai Sikap Mendukung

X_5 = Sebagai nilai Kesetaraan

3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam uji ini penulis bertujuan untuk menentukan, apakah ada penyimpangan antar variabel. Uji ini dapat digunakan untuk menangani problem kembar inferensi statistik, yaitu penaksiran dan pengujian hipotesis, maupun masalah peramalan, tetapi harus diingat uji ini didasarkan kepada beberapa asumsi yang menyederhanakan (Gujaranti,1978:153).

Uji asumsi Klasik ini terdiri dari :

1. Uji Heterokedastisitas

Suatu asumsi kritis dari model linear klasik adalah bahwa gangguan u_i semuanya varians yang sama. Jika asumsi ini tidak dipenuhi, kita mempunyai heterokedastisitas. Heterokedastisitas tidak merusak sifat ketidakbiasaan dan konsistensi dari penaksir OLS (*Original Least Square*) (Gujaranti,1978:194).

2. Uji Multikolineritas

Uji asumsi multikolineritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolineritas, gejala multikolineritas adalah gejala korelasi antar variabel (Sunyoto,2005:238).

3. Uji Autokorelasi

Uji ini merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksudnya adalah bahwa nilai

variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun sesudahnya (Sunyoto,2005:240).

3.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan gabungan dari kata *hipo* yang artinya dibawah, dan *tesis* yang artinya kebenaran. Secara keseluruhan hipotesis berarti dibawah kebenaran (belum tentu benar) dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah disertai dengan bukti-bukti. (Arikunto, 2002 : 57). Dengan demikian, menurut Arikunto, Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu, menurut Arikunto hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran.

Ditinjau dari operasi rumusannya, ada dua jenis hipotesis, (Arikunto, 2002 : 60) yaitu:

1. Hipotesis nol, yakni hipotesis yang menyatakan ketidakadanya hubungan antara variabel. Dalam notasi, hipotesis ini dituliskan dengan " H_0 ".
2. Hipotesis alternatif atau hipotesis kerja, yakni hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel. Dalam notasi, hipotesis ini ditulis dengan " H_a ". Hipotesis alternatif ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu hipotesis terarah dan hipotesis tidak terarah. Bedanya adalah: dalam hipotesis terarah peneliti sudah berani dengan tegas menyatakan bahwa variabel bebas memang berpengaruh terhadap variabel

tergantung. Sedangkan dalam hipotesis tidak terarah, peneliti merasakan adanya pengaruh, tetapi belum berani secara tegas menyatakan pengaruh tersebut. Ia baru berani menyatakan bahwa ada pengaruh.

Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terdapat beberapa hipotesa sebagai berikut:

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.
2. H_a : terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

Sedangkan penjelasan tentang hipotesis berdasarkan variabel-variabel komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut :

1. Variabel Keterbukaan (X_1)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel keterbukaan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel keterbukaan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

2. Variabel Empati (X_2)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel empati terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel empati terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

3. Variabel Sikap Positif (X_3)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel sikap positif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel sikap positif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

4. Variabel Sikap Mendukung (X_4)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel sikap mendukung terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel sikap mendukung terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

5. Variabel Kesetaraan (X_5)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kesetaraan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kesetaraan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t (*parsial*)

Uji parsial bertujuan untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen yaitu komunikasi interpersonal (X) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) (Algifari,1997:61).

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis pada uji parsial adalah sebagai berikut (Algifari,1997:56) :

1. Perumusan Hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$ Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan *level of significant*. Dengan $\alpha = 5\%$.

3. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel independen (X_n) tidak berpengaruh dengan nilai variabel dependen (Y), menolak hipotesis nol (H_0).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel independen (X_n) berpengaruh pada nilai variabel dependen (Y), menerima hipotesis alternatif (H_a).

3.8.2 Uji F (*simultan*)

Uji *simultan* dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan nilai F_{hitung} . Pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap perubahan nilai variabel dependen dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen (Algifari,1997:58-59).

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis pada uji simultan adalah sebagai berikut (Algifari,1997:56) :

1. Perumusan Hipotesis

$H_o \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$ Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_n) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen (Y).

2. Nilai kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikansi (α) 5%.

3. Keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

- Jika $F_{hitung} < f_{tabel}$, maka keputusanya adalah menerima daerah penerimaan hipotesis nol (H_0) atau bahwa semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} > f_{tabel}$, maka keputusanya adalah menolak daerah penerimaan hipotesis nol (H_0) dan menerima Hipotesis alternatif (H_a) atau bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang analisis data dalam pengaruh komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Batik Yogyakarta berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden. Inti dari bab ini untuk menganalisis hasil uji hipotesis-hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu apakah ada pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan prestasi kerja, dan juga variabel mana yang paling berpengaruh. Data primer diperoleh dari responden melalui angket dan akan dianalisis kuantitatif dengan statistik. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial). Daftar pertanyaan (angket) yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian pokok, yang meliputi:

1. Daftar identitas responden, yang meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja, dan pendidikan.
2. Bagian pertama berisi daftar pertanyaan yang terinci menurut variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal yang meliputi Keterbukaan dengan empat item pertanyaan, Empati dengan empat item pertanyaan, Sikap Positif dengan empat item pertanyaan, Sikap Mendukung dengan empat item pertanyaan, dan Kesetaraan dengan empat item pertanyaan.
3. Bagian kedua berisi daftar pertanyaan yang terinci menurut variabel Prestasi Kerja karyawan yang meliputi Kualitas Kerja dengan empat item pertanyaan,

Kuantitas Kerja dengan tiga item pertanyaan, Pengetahuan dengan empat item pertanyaan, Kehandalan dengan tiga item pertanyaan, dan Kerja Sama dengan empat item pertanyaan.

Berdasarkan pembagian kuesioner ini, terkumpul 50 angket yang telah diisi oleh responden, yang selanjutnya dijadikan data penelitian.

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini dapat digunakan sebagai acuan untuk melihat karakteristik dari data yang diperoleh.

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 50 orang yang di golongkan ke dalam empat kategori. Keempat kategori tersebut meliputi; usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan, kategori-kategori tersebut digunakan oleh peneliti untuk mengetahui kategori mana yang paling dominan tingkatanya. Berikut ini adalah akan disajikan beberapa tabel distribusi frekuensi untuk memberikan gambaran data diri yang diberikan responden kepada kuesioner yang disebarkan.

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	43	86 %
Wanita	7	14 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2012 (Lampiran 3, 140)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 50 responden penelitian ini 43 orang atau 86 persen adalah pria dan 7 orang atau 14 persen adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah pria, yaitu mencapai 86 persen. Hal ini dikarenakan karyawan paling banyak digunakan pada Hotel Batik adalah pada bagian *House Keeping* yang memerlukan tenaga lebih banyak dalam menjalankan operasional hotel. Sedangkan karyawan perempuan paling banyak ditempatkan pada bagian *Accounting*, *Marketing*, dan *Front Office*.

4.1.1.2 Umur

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan umur responden, maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Orang	Persentase
Kurang dari 20 tahun	0	0%
21-30 tahun	14	28%
31-40 tahun	24	48%
Lebih dari 40 tahun	12	24%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2012 (Lampiran 3, 140)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui dari 50 responden penelitian ini bahwa sebanyak 24 orang atau 48 persen (mayoritas) berumur antara 31-40 tahun. 14 orang atau 28 persen berumur antara 21-30 tahun. Sedangkan sisanya yaitu 12 orang atau 24 persen

berumur lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Batik termasuk pada golongan usia produktif yaitu usia antara 31-40 tahun.

4.1.1.3 Masa Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan masa kerja responden, maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
Kurang dari 10 tahun	26	52%
11-20 tahun	17	34%
21-30 tahun	2	5%
Lebih dari 30 tahun	5	10%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 3, 140)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui dari 50 responden penelitian ini bahwa sebanyak 26 orang atau 52 persen (mayoritas) lama bekerjanya kurang dari 10 tahun. Sebanyak 17 orang atau 34 persen telah bekerja selama 11-20 tahun, sebanyak 2 orang atau 5 persen telah bekerja selama 21-30 tahun, dan sisanya sebanyak 5 orang atau 10 persen telah bekerja lebih dari 30 tahun.

4.1.1.4 Pendidikan

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 50 responden berkaitan dengan pendidikan responden, maka diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
SMP	3	6%
SMA/SMK	20	40%
Diploma	19	38%
Sarjana	8	16%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 3, 140)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui dari 50 responden penelitian ini bahwa sebanyak 20 orang atau 40 persen memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Sebanyak 19 orang atau 38 persen memiliki pendidikan terakhir Diploma, sebanyak 8 orang atau 16 persen memiliki pendidikan terakhir Sarjana, dan sisanya sebanyak 3 orang atau 6 persen memiliki pendidikan terakhir SMP. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berlatar belakang pendidikan SMA/SMK karena sebagian besar pekerjaannya adalah bagian operasional, yang lebih membutuhkan ketrampilan dan tidak banyak menuntut kemampuan untuk berpikir.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis Deskriptif terhadap item atau butir pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian yang meliputi: Keterbukaan, Empati, Sikap Positif, Sikap Mendukung, Kesetaraan, dan Prestasi Kerja. Analisis ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari angket atau kuesioner yang telah dibagikan kepada 50 orang responden pada Hotel Batik Yogyakarta.

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penelitian sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,75 = Rangat rendah

1,76 – 2,50 = Rendah

2,51 – 3,25 = Tinggi

3,26 – 4,00 = Sangat tinggi

4.1.2.1 Analisis Variabel Keterbukaan (X_1)

Variabel Keterbukaan ini diukur melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden dengan pertanyaan sejumlah 4 butir, dan dari jawaban responden menunjukkan tingkat yang tinggi pada jawaban sering pada variabel Keterbukaan. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Keterbukaan

No	Item	Alternatif Jawaban								Mean
		TP		J		SR		SL		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	0	0	8	16	24	48	12	36	3.20
2	X1.2	1	2	1	2	29	58	19	38	3.32
3	X1.3	0	0	2	4	21	42	27	54	3.50
4	X1.4	0	0	9	18	25	50	16	32	3.14
Mean										3.29

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 4, 141)

Keterangan :

TP : Tidak Pernah **SR** : Sering
J : Jarang **SL** : Selalu

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel keterbukaan sangat tinggi. Pada butir pertanyaan X1.1 yaitu menanggapi

informasi secara terbuka, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 24 orang atau 48 persen. Pada butir pertanyaan X1.2 yaitu memberi tanggapan dengan jujur, paling tinggi pada jawaban. Sering sebanyak 29 orang atau 58 persen. Pada butir selanjutnya X1.3 yaitu bertanggung jawab atas apa yang diucapkan, paling tinggi pada jawaban Selalu sebanyak 27 orang atau 54 persen. Dan pada butir terakhir X1.4 yaitu dekat dengan karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 25 orang atau 50 persen. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan pada Hotel Batik Yogyakarta sangat baik.

4.1.2.2 Analisis Variabel Empati (X_2)

Variabel Sikap Positif ini diukur melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden dengan pertanyaan sejumlah 4 butir, dan dari jawaban responden menunjukkan tingkat yang tinggi pada jawaban Sering pada variabel Empati. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Empati

No	Item	Alternatif Jawaban								Mean
		TP		J		SR		SL		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	0	0	8	16	29	58	13	26	3.10
2	X2.2	2	4	7	14	30	60	11	22	3.00
3	X2.3	0	0	9	18	24	48	17	34	3.16
4	X2.4	2	4	12	24	26	52	10	20	2.88
Mean										3.03

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 5, 142)

Keterangan :

TP : Tidak Pernah **SR** : Sering
J : Jarang **SL** : Selalu

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel empati tinggi. Pada item pertanyaan X2.1 yaitu merasakan apa yang dirasakan

orang lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 29 orang atau 58 persen. Item pertanyaan X2.2 yaitu memberikan stimulan pada rekan kerja, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 30 orang atau 60 persen. Item pertanyaan selanjutnya X2.3 yaitu memahami keinginan karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 24 orang atau 48 persen. Dan pada item pertanyaan terakhir X2.4 yaitu memberikan apa yang diinginkan karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 26 orang 52 persen. Hal ini menunjukkan sikap empati para karyawan Hotel Batik tinggi sehingga kedekatan mereka sudah seperti keluarga sendiri dalam bekerja.

4.1.2.3 Analisis Variabel Sikap Positif (X_3)

Variabel Sikap Positif ini diukur melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden dengan pertanyaan sejumlah 4 butir, dan dari jawaban responden menunjukkan tingkat yang tinggi pada jawaban Sering pada variabel Sikap Positif. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sikap Positif

No	Item	Alternatif Jawaban								Mean
		TP		J		SR		SL		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	0	0	4	8	31	62	15	30	3.22
2	X3.2	0	0	7	14	27	54	16	32	3.18
3	X3.3	6	12	8	16	20	40	16	32	2.92
4	X3.4	0	0	5	10	35	70	10	20	3.56
Mean										3.22

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 6, 143)

Keterangan :

TP : Tidak Pernah **SR** : Sering
J : Jarang **SL** : Selalu

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel sikap positif tinggi. Pada butir pertanyaan X3.1 yaitu memberi dukungan kepada karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 31 orang atau 62 persen. Selanjutnya butir pertanyaan X3.2 yaitu mengerti sesama karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 27 orang atau 54 persen. Sedangkan pada butir pertanyaan X3.3 yaitu bersikap spontan, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 20 orang atau 40 persen. Dan pada butir terakhir X3.4 yaitu mempunyai perasaan positif terhadap karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 35 orang atau 70 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sikap positif yang diunjukkan oleh para karyawan Hotel Batik tinggi.

4.1.2.4 Analisis Variabel Sikap Mendukung (X₄)

Variabel Sikap Mendukung ini diukur melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden dengan pertanyaan sejumlah 4 butir, dan dari jawaban responden menunjukkan tingkat yang tinggi pada jawaban Sering pada variabel Sikap Mendukung. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Sikap Mendukung

No	Item	Alternatif Jawaban								Mean
		TP		J		SR		SL		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X4.1	0	0	5	10	35	70	10	20	3.10
2	X4.2	0	0	3	6	28	56	19	38	3.32
3	X4.3	1	2	7	14	26	52	16	32	3.14
4	X4.4	2	4	16	32	21	42	11	22	2.82
Mean										3.09

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 7, 144)

Keterangan :

TP : Tidak Pernah

J : Jarang

SR : Sering

SL : Selalu

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel sikap mendukung tinggi. Pada butir pertanyaan X4.1 yaitu mempunyai rasa percaya diri dalam bekerja, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 35 orang atau 70 persen. Sedangkan pada butir pertanyaan X4.2 yaitu yakin akan kemampuan mengatasi masalah, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 28 orang atau 56 persen. Selanjutnya pada butir pertanyaan X4.3 yaitu percaya kepada karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 26 orang atau 52 persen. Dan yang butir pertanyaan terakhir X4.4 yaitu mampu mempengaruhi karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 21 orang atau 42 persen. Hal ini menunjukkan dukungan antar karyawan tinggi sehingga bisa saling membantu dalam pekerjaan.

4.1.2.5 Analisis Variabel Kesetaraan (X_5)

Variabel Sikap Kesetaraan ini diukur melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden dengan pertanyaan sejumlah 4 butir, dan dari jawaban responden menunjukkan tingkat yang tinggi pada jawaban Selalu pada variabel Kesetaraan. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kesetaraan

No	Item	Alternatif Jawaban								Mean
		TP		J		SR		SL		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X5.1	0	0	0	0	19	38	31	62	3.50
2	X5.2	0	0	0	0	27	54	23	46	3.62
3	X5.3	0	0	6	12	22	44	22	44	3.34
4	X5.4	0	0	0	0	20	40	30	60	3.26
Mean										3.40

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 8, 145)

Keterangan :

TP	: Tidak Pernah	SR	: Sering
J	: Jarang	SL	: Selalu

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel Kesetaraan sangat tinggi. Pada butir pertanyaan X5.1 yaitu merasa setara dengan karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Selalu sebanyak 31 orang atau 62 persen. Sedangkan pada butir pertanyaan X5.2 yaitu menghargai orang lain, paling tinggi pada jawaban Sering sebanyak 27 orang atau 54 persen. Selanjutnya pada butir pertanyaan X5.3 yaitu menerima karyawan lain dalam bekerja, paling tinggi pada jawaban Sering dan Selalu karena nilainya sama sebanyak 22 orang atau 44 persen. Dan pada butir pertanyaan yang terakhir pada variabel Kesetaraan X5.4 yaitu memahami perbedaan dengan karyawan lain, paling tinggi pada jawaban Selalu sebanyak 30 orang atau 60 persen. Hal ini menunjukkan tidak adanya perbedaan yang mencolok antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sangat tinggi, semua karyawan diperlakukan sama tanpa membedakan jabatan maupun nama. Sehingga pekerjaan pun terasa nyaman dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

4.1.2.6 Analisis Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel terikat yaitu Prestasi Kerja ini diukur melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden dengan pertanyaan sejumlah 18 butir yang dibagi menjadi 5 kategori (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengetahuan, Kehandalan, Kerja Sama), dan dari jawaban responden menunjukkan tingkat yang tinggi pada jawaban Baik pada semua butir pertanyaan di Variabel Terikat ini (Prestasi Kerja). Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

No	Kategori	Item	Alternatif Jawaban								Mean
			STB		TB		B		SB		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kualitas Kerja	P1	0	0	0	0	22	44	28	56	3.56
2		P2	0	0	4	8	30	60	16	32	3.24
3		P3	0	0	4	8	24	48	22	44	3.36
4		P4	0	0	6	12	26	52	18	36	3.24
Mean											3.35
1	Kuantitas Kerja	P1	0	0	5	10	27	54	18	36	3.26
2		P2	2	4	1	2	26	52	21	42	3.32
3		P3	0	0	0	0	20	40	30	60	3.60
Mean											3.53
1	Pengetahuan	P1	0	0	0	0	35	70	15	30	3.30
2		P2	0	0	1	2	29	58	20	40	3.38
3		P3	0	0	2	4	28	56	20	40	3.36
4		P4	0	0	4	8	30	60	16	32	3.24
Mean											3.32
1	Kehandalan	P1	0	0	0	0	32	64	18	36	3.36
2		P2	2	4	10	20	25	50	13	26	2.98
3		P3	0	0	6	12	27	54	17	34	3.22
Mean											3.19
1	Kerja Sama	P1	0	0	0	0	19	38	31	62	3.62
2		P2	0	0	0	0	27	54	23	46	3.46
3		P3	0	0	6	12	22	44	22	44	3.32
4		P4	0	0	0	0	20	40	30	60	3.60
Mean											3.50
Total Mean Variabel Prestasi Kerja											3.39

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 9, 146-149)

SB : Sangat Baik **TB** : Tidak Baik

B : Baik **STB** : Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja adalah sangat tinggi. Pada kategori pertama di variabel Prestasi Kerja tentang Kualitas Kerja, butir pertanyaan P1 yaitu waktu menyelesaikan pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Sangat Baik sebanyak 28 orang atau 56 persen. Pada

butir pertanyaan P2 yaitu ketrampilan kerja sesuai dengan standar persusahaan, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 30 orang atau 60 persen. Butir pertanyaan selanjutnya P3 yaitu kecekatan dalam bekerja, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 24 orang atau 48 persen. Dan butir pertanyaan terakhir pada kategori Kualitas Kerja, P4 yaitu kemampuan menggunakan alat, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 26 orang atau 52 persen. Hal ini menunjukkan kualitas kerja para karyawan Hotel Batik sangat baik.

Pada Kategori yang kedua pada variabel Prestasi Kerja tentang kuantitas kerja. Pada butir pertanyaan P1 yaitu kemampuan mencari solusi dalam pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 27 orang atau 54 persen. Butir pertanyaan P2 yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada satu periode, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 26 orang atau 52 persen. Butir terakhir P3 yaitu tingkat keseluruhan pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Sangat baik sebanyak 30 orang atau 60 persen. Hal ini menunjukkan tingkat kuantitas kerja karyawan Hotel Batik sangat tinggi.

Pada kategori selanjutnya tentang Pengetahuan. Pada butir pertanyaan P1 yaitu mengerjakan tugas sesuai tanggungjawab, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 35 orang atau 70 persen. Butir pertanyaan selanjutnya P2 yaitu pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 29 orang atau 58 persen. Butir pertanyaan P3 yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, paling tinggi pada jawaban 28 orang atau 56 persen. Pada butir pertanyaan terakhir pada variabel Prestasi Kerja di kategori pengetahuan, P4 yaitu pengetahuan akan lingkungan pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 30 orang atau 60 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan

karyawan tentang Hotel Batik yang didalamnya terdapat tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan sangat baik.

Pada kategori keempat tentang Kehandalan. Pada butir pertanyaan P1 yaitu menjalankan tugas sesuai peraturan, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 32 orang atau 64 persen. Pada butir pertanyaan P2 yaitu kemampuan berinisiatif dalam pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 25 orang atau 50 persen. Butir pertanyaan terakhir P3 yaitu kehandalan dalam mengambil keputusan, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 27 orang atau 54 persen. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan Hotel Batik mempunyai kehandalan yang tinggi pada pekerjaan masing-masing.

Pada kategori terakhir di variabel Prestasi Kerja tentang Kerja Sama. Pada butir pertanyaan P1 yaitu bekerja sama dalam pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Sangat Baik sebanyak 31 orang atau 62 persen. Butir pertanyaan P2 yaitu tingkat penyelesaian pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Baik sebanyak 27 orang atau 54 persen. Pada butir pertanyaan P3 yaitu kekreatifan dalam pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Baik dan Sangat Baik karena mempunyai nilai yang sama sebanyak 22 orang atau 44 persen. Pertanyaan terakhir P4 yaitu keberhasilan dalam pekerjaan, paling tinggi pada jawaban Sangat Baik sebanyak 30 orang atau 60 persen. Hal ini menunjukkan tingkat kerja sama para karyawan Hotel Batik sangat tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat.

Jadi kesimpulanya Prestasi Kerja para karyawan yang dikategorikan pada kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kehandalan, dan kerja sama rata-rata menunjukkan nilai yang sangat tinggi sehingga prestasi yang diinginkan karyawan dapat tercapai.

4.2 Analisis Kuantitatif

Adalah analisis data yang dipergunakan untuk mengolah data yang berbentuk angka-angka, sehingga dapat dirumuskan dengan rumus statistik. Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui data-data atau angka-angka yang berpengaruh pada variabel-variabel terkait Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis regresi beganda.

4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunyoto,2007:9). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda karena ada lebih dari dua variabel independent yang mempengaruhi variabel dependentyanya.

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi berganda dan koefisien korelasi berganda. Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodness of fit*) dari Regresi Linear Berganda, yaitu merupakan proporsi prosentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y.

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan perangkat lunak (*software*) komputer progam SPSS 17. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap Keterbukaan, Empati, Sikap Positif, Sikap Mendukung, dan Kesenangan, pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pada Hotel Batik Yogyakarta dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Pengaruh Variabel Independent Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	49.265	4.215		11.689	.000					
total_X1	-.335	.236	-.178	-1.420	.163	-.024	-.209	-.160	.810	1.234
total_X2	.040	.211	.024	.189	.851	.251	.028	.021	.799	1.252
total_X3	.372	.255	.200	1.859	.152	.335	.215	.165	.679	1.473
total_X4	.918	.200	.584	4.583	.000	.629	.568	.517	.785	1.274
total_X5	-.079	.215	-.044	-.368	.715	.115	-.055	-.041	.889	1.124

a. Dependent Variable: total_prestasi_kerja

Sumber : Data Output SPSS diolah 2012 (Lampiran 11, 154-155)

Dari data diatas yaitu data input hasil kuesioner seperti yang tertera pada tabel 4.11 diatas, kemudian data tersebut di hitung menggunakan perhitungan regresi berganda dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Lalu dengan persamaan diatas penulis menggunakan program SPSS 17 untuk mengetahui nilai dari masing-masing koefisien maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 49,265 - 0,178 + 0,024 + 0,200 + 0,584 - 0,044 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat di ketahui bahwa nilai $b_1 = - 0,178$, $b_2 = 0,024$, $b_3 = 0,200$, $b_4 = 0,584$, $b_5 = - 0,044$. Nilai-nilai tersebut merupakan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas. Koefisien regresi untuk variabel Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4) bernilai positif, artinya variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang searah terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Hotel Btatik Yogyakarta,

dimana bila Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4) meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan Prestasi Kerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Sedangkan variabel Keterbukaan (X_1) dan Kesenjangan (X_5) bernilai negatif yang artinya mempunyai pengaruh yang berlawanan dengan variabel Prestasi Kerja. Apabila variabel Keterbukaan (X_1) dan Kesenjangan (X_5) meningkat maka akan terjadi penurunan Prestasi Kerja karyawan.

4.2.2 Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja, maka dapat di berikan interpretasi sebagai berikut :

4.2.2.1 Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 49,265 berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan maka Prestasi Kerja Karyawan akan mempunyai harga sebesar 49,265.

4.2.2.2 Koefisien Regresi Variabel Keterbukaan (b_1)

Pada variabel Keterbukaan (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar - 0,178 yang artinya apabila pada variabel Keterbukaan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja karyawan akan menurun sebesar - 0,178 satuan dengan asumsi bahwa variabel Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesenjangan (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini , berarti bahwa antara variabel Keterbukaan (X_1) dan Prestasi Kerja karyawan menunjukkan hubungan yang berlawanan. Semakin tinggi Keterbukaan (X_1) di Hotel Batik Yogyakarta maka semakin kecil pula Prestasi Kerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

4.2.2.3 Koefisien Regresi Variabel Empati (b_2)

Pada variabel Empati (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,024 yang artinya apabila pada variabel Empati (X_2) meningkat sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,024 satuan dengan asumsi bahwa variabel Keterbukaan (X_1), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesenjangan (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Empati (X_2) dan Prestasi Kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi Empati (X_2) di Hotel Batik Yogyakarta maka semakin besar pula Prestasi Kerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

4.2.2.4 Koefisien Regresi Variabel Sikap Positif (b_3)

Pada variabel Sikap Positif (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,200 yang artinya apabila pada variabel Sikap Positif (X_3) meningkat sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,200 satuan dengan asumsi bahwa variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesenjangan (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Sikap Positif (X_3) dan Prestasi Kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi Sikap Positif (X_3) di Hotel Batik Yogyakarta maka semakin besar pula Prestasi Kerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

4.2.2.5 Koefisien Regresi Variabel Sikap Mendukung (b_4)

Pada variabel Sikap Mendukung (X_4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,584 yang artinya apabila pada

variabel Sikap Mendukung (X_4) meningkat sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,584 satuan dengan asumsi bahwa variable Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), dan Kesenjangan (X_5) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini , berarti bahwa antara variabel Sikap Mendukung (X_4) dan Prestasi Kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi Sikap Mendukung (X_4) di Hotel Batik Yogyakarta maka semakin besar pula Prestasi Kerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

4.2.2.6 Koefisien Regresi Variabel Kesenjangan (b_5)

Pada variabel Kesenjangan (X_5) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar $-0,044$ yang artinya apabila pada variabel Kesenjangan (X_5) meningkat sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja karyawan akan menurun sebesar $-0,044$ satuan dengan asumsi bahwa variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), dan Sikap Mendukung (X_4) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini , berarti bahwa antara variabel Kesenjangan (X_5) dan Prestasi Kerja karyawan menunjukkan hubungan yang berlawanan. Semakin tinggi Kesenjangan (X_5) di Hotel Batik Yogyakarta maka semakin kecil pula Prestasi Kerja yang dihasilkan, begitu pula sebaliknya.

Selain itu pada penelitian ini dalam analisis regresi linear berganda juga menghitung nilai koefisien determinasi berganda yaitu tujuannya untuk menunjukkan berapa persen variabel Prestasi Kerja yang dapat dijelaskan oleh kelima variabel bebasnya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Nilai Dari Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi, Dari Hasil Analisis Regresi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.376	2.314

a. Predictors: (Constant), total_X5, total_X4, total_X3, total_X2, total_X1

b. Dependent Variable: total_prestasikerja

Sumber : Data Output Spss diolah 2012 (Lampiran 11, 154-155)

Dari tabel 4.12 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,663 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 66,3 persen maka dapat diartikan bahwa 66,3 persen Prestasi Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kelima variabel yaitu Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesenjangan (X_5) sedangkan sisanya 33,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan oleh dalam mode penelitian ini (variabel yang tidak diteliti).

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji F (*simultan*)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan nilai F_{hitung} .

Uji F-Statistik ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yang terdiri dari variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesenjangan (X_5) secara bersama-sama mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen yaitu Prestasi Kerja secara nyata atau signifikan atau tidak.

Kriteria dari pengujian hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

Tabel 4.13
Nilai F_{hitung} dan F_{tabel} Dari Hasil Analisis Regresi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.605	5	36.921	6.896	.000 ^a
	Residual	235.575	44	5.354		
	Total	420.180	49			

a. Predictors: (Constant), total_X5, total_X2, total_X1, total_X4, total_X3

b. Dependent Variable: total_prestasi_kerja

Sumber : Data Output Spss diolah 2012 (Lampiran 11, 154-155)

Dengan berpedoman Df (5:44) dan F_{tabel} maka dari tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} sebesar 6,896 dengan signifikasi (p-value) 0,000. hal ini menunjukkan bahwa p-value jauh lebih kecil dari taraf signifikasi yang ditolerir yaitu 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,896 > 2,427$, maka ditolaknya Ho dan menerima Ha (Hipotesis diterima) ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

4.3.2 Uji t (*parsial*)

Uji parsial bertujuan untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Komunikasi Interpersonal (X) terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y) (Algifari,1997:61). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} sesuai dengan tingkat signifikasi yang digunakan.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel independen (X_n) tidak berpengaruh dengan nilai variabel dependen (Y), menolak hipotesis nol (H_0).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel independen (X_n) berpengaruh pada nilai variabel dependen (Y), menerima hipotesis alternatif (H_a).

Kriteria dari pengujian hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

1. Pengujian variabel Keterbukaan (X_1) terhadap Prestasi Kerja

Dengan pengujian 1 sisi yang menggunakan tingkat signifikasi sebesar α : 5% dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) diperoleh t tabel 1,680. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,420. Dengan demikian

t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1,420 < 1,680$), maka terjadi penerimaan H_0 dan ditolaknya H_a , yang artinya pada variabel Keterbukaan (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Keterbukaan maka semakin rendah Prestasi Kerja, begitupun pula sebaliknya.

2. Pengujian variabel Empati (X_2) terhadap Prestasi Kerja

Dengan pengujian 1 sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar α : 5% dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) diperoleh t tabel 1,680. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,189. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,189 < 1,680$), maka terjadi penerimaan H_0 dan ditolaknya H_a , yang artinya pada variabel Empati (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Empati maka semakin rendah Prestasi Kerja, begitupun pula sebaliknya.

3. Pengujian variabel Sikap Positif (X_3) terhadap Prestasi Kerja

Dengan pengujian 1 sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar α : 5% dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) diperoleh t tabel 1,680. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,859. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,859 > 1,680$), maka terjadi penolakan H_0 dan diterimanya H_a , yang artinya pada variabel Sikap Positif (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Sikap Positif maka semakin tinggi pula Prestasi Kerja, begitupun pula sebaliknya.

4. Pengujian variabel Sikap Mendukung (X_4) terhadap Prestasi Kerja

Dengan pengujian 1 sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar α : 5% dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) diperoleh t tabel 1,680. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,583. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,583 > 1,680$), maka terjadi penolakan H_0 dan diterimanya H_a , yang artinya pada variabel Sikap Mendukung (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Sikap Mendukung maka semakin tinggi pula Prestasi Kerja, begitupun pula sebaliknya.

5. Pengujian variabel Kesetaraan (X_5) terhadap Prestasi Kerja

Dengan pengujian 1 sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar α : 5% dan dengan derajat kebebasan df ($n-k-1$) diperoleh t tabel 1,680. Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,368. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,368 < 1,680$), maka terjadi penerimaan H_0 dan ditolaknya H_a , yang artinya pada variabel Kesetaraan (X_5) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kesetaraan maka semakin rendah Prestasi Kerja, begitupun pula sebaliknya.

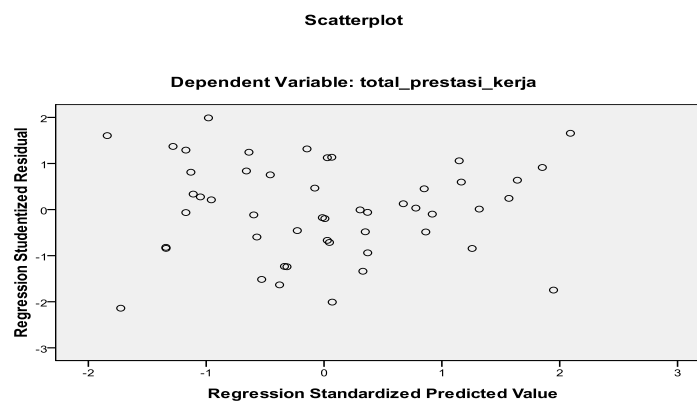
4.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam uji ini penulis bertujuan untuk menentukan, apakah ada penyimpangan antar variabel. Uji ini dapat digunakan untuk menangani problem kembar inferensi statistik, yaitu penaksiran dan pengujian hipotesis, maupun masalah peramalan, tetapi harus diingat uji ini didasarkan kepada beberapa asumsi yang menyederhanakan (Gujaranti,1978:153). Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolineritas, dan Uji Autokorelasi.

4.4.1 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu (Santoso, 2005:242). Penulis menggunakan aplikasi Spss 17 untuk menentukan apakah ada gejala heterokedastisitas, hasilnya sebagai berikut :

Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data hasil output SPSS diolah

Dari gambar 4.1 diatas tentang uji heterokedastisitas terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpengar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan hasil demikian, kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala homokedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas.

4.4.2 Uji Multikolineritas

Istilah multikolineritas mula-mula ditemukan oleh Ragnar Frisch. Pada mulanya multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti, diantara beberapa variabel atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk regresi k -variabel, meliputi variabel yang menjelaskan $X_1, X_2, \dots, X_k$ (dimana $X_1 = 1$ untuk semua pengamatan untuk memungkinkan unsur intersep), suatu hubungan linear yang pasti dikatakan ada apabila kondisi berikut ini dipenuhi (Gujaranti,1978:158) :

$$\lambda_1 X_1 + \lambda_2 X_2 + \dots + \lambda_k X_k = 0$$

Uji asumsi multikolineritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolineritas, gejala multikolineritas adalah gejala korelasi antar variabel (Sunnyoto,2005:238).

Cara mendeteksi menurut Piet Rielved dan Lasmono (Yudhi Rochmadi,2002:50-51) dengan cara uji *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas VIF adalah 5, jika terjadi nilai VIF diatas 5 maka terjadi gejala multikolineritas. Penulis menggunakan Spss 17 untuk menentukan uji multikolineritas ini dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Analisis Uji Multikolineritas

Variabel	VIF	Keterangan	Kesimpulan
Keterbukaan (X_1)	0,234	< 5	Tidak terjadi multikolineritas
Empati (X_2)	0,252	< 5	Tidak terjadi multikolineritas
Sikap Positif (X_3)	0,473	< 5	Tidak terjadi multikolineritas
Sikap Mendukung (X_4)	0,274	< 5	Tidak terjadi multikolineritas
Kesetaraan (X_5)	0,124	< 5	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 11, 154-155)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil daripada batas toleransi yaitu 5, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolineritas.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Uji ini merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksudnya adalah bahwa nilai variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun sesudahnya (Sunnyoto,2005:240). Untuk mendiagnosis adanya korelasi dalam satu model regresi dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (uji Dw) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Ketentuan Uji Durbin Watson

Dw	Kesimpulan
< 1,08	Ada autokorelasi
1,08 – 1,66	Tanpa kesimpulan
1,66 – 2,34	Tidak ada autokorelasi
2,34 – 2,92	Tanpa kesimpulan
> 2,92	Ada autokorelasi

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 11, 154-155)

Dalam penelitian ini penulis menguji asumsi ini menggunakan SPSS 17 dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Output Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.439	.376	2.314	1.978

a. Predictors: (Constant), total_X5, total_X2, total_X1, total_X4, total_X3

b. Dependent Variable: total_prestasi_kerja

Sumber : Data Ouput Spss diolah 2012 (Lampiran 11, 154-155)

Pada pengujian tersebut menggunakan uji Dw dengan hasil 1,978. Berdasarkan tabel data ketentuan pengujian terletak antara 1,66 sampai 2,34. dengan demikian Dw jatuh pada daerah tidak autokorelasi sehingga dikatakan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi tersebut.

4.5 Variabel Dominan Berpengaruh

Untuk menentukan variabel yang paling dominan dari Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta digunakan koefisien beta. Dari hasil analisis regresi linear berganda di peroleh koefisien beta untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Nilai Koefisien Beta

Variabel	Koefisien Beta
Keterbukaan (X_1)	- 0,178
Empati (X_2)	0,024
Sikap Positif (X_3)	0,200
Sikap Mendukung (X_4)	0,584
Kesetaraan (X_5)	- 0,044

Sumber : Data Primer diolah 2012 (Lampiran 11, 154-155)

Dari tabel 4.17 diatas terlihat bahwa koefisien beta untuk variabel Sikap Mendukung (X_4) diperoleh koefisien terbesar yaitu sebesar 0,584. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel Sikap Mendukung (X_4) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Batik Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan variabel Sikap Mendukung (X_4) merupakan variabel dominan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya sikap yang saling mendukung antar karyawan Hotel Batik Yogyakarta mampu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan.

4.6 Pembahasan dan Implikasi

Pembahasan Tentang Komunikasi Interpersonal beserta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan didasarkan pada hasil analisis data, khususnya dalam pengujian setiap hipotesis. Tahapan pembahasan dimulai dari analisis pengaruh Komunikasi Interpersonal yang terdiri dari Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di uji secara simultan dan parsial.

4.6.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi menyebutkan bahwa secara simultan komunikasi yang terdiri dari Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) yang terdapat pada Hotel Batik Yogyakarta mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan berjalanya komunikasi interpersonal secara baik dapat menimbulkan Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) yang baik dari sesama karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai.

Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian. Faktor-faktor komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Batik Yogyakarta.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan :

$$Y = 49,625 - 0,178 X_1 + 0,024 X_2 + 0,200 X_3 + 0,584 X_4 - 0,044 X_5$$

Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 dalam persamaan diatas digunakan untuk memprediksi besarnya Y . Dari angka-angka diatas dapat diketahui bahwasanya X_2 , X_3 , dan X_4 mempunyai sumbangan yang positif terhadap prestasi kerja sedangkan X_1 dan X_5 mempunyai nilai yang negatif sehingga mempunyai sumbangan yang negatif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan Hotel Batik Yogyakarta sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja karyawan masing-masing. Pengujian hipotesis secara *simultan* (bersama-sama) menunjukkan bahwa secara bersama variabel komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari angka F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $6,896 > 2,427$, sedangkan secara parsial ada variabel yang tidak berpengaruh positif melainkan berpengaruh negatif hal ini dikarenakan komunikasi antar pribadi yang dijelaskan dalam variabelnya kurang mampu mempengaruhi karyawannya dalam hal prestasi kerja.

Memang di Hotel Batik ini para karyawannya berinteraksi dalam kegiatan atau pekerjaan sehari-harinya misalnya antara departemen *front office* dengan *housekeeping* dalam proses menerima tamu, karyawan dalam departemen ini harus saling berkomunikasi.

Departemen *front office* yang menawarkan kamar dan *front office* mengabarkan pada departemen *housekeeping* untuk menyiapkan kamar. Oleh karena itu komunikasi interpersonal sangat penting.

Komunikasi interpersonal yang efektif dapat memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama anggota organisasi, sehingga kerjasama yang erat didukung dengan rasa pengertian dan keterbukaan akan meningkatkan gairah kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi sehingga prestasi kerja akan mudah di dapat.

4.6.2 Pengaruh Keterbukaan Terhadap Prestasi Kerja

Keterbukaan adalah rasa untuk saling terbuka antar orang lain, ada tiga aspek yang harus diketahui dari komunikasi interpersonal. Pertama berkomunikasi yang efektif adalah harus saling terbuka dan saling berinteraksi dengan orang lain, kedua selalu bersikap jujur dan apa adanya saat sedang berinteraksi dengan orang lain, dan ketiga bertanggungjawab atas apa yang diucapkan. Kaitanya dengan prestasi kerja, keterbukaan mungkin jarang dilakukan karena setiap orang mempunyai rahasia masing-masing yang tidak perlu diketahui oleh orang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Batik Yogyakarta . Sumbangan yang negatif ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $-1,420$ yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar $1,680$ dan koefisien beta sebesar $-0,178$. Hal ini berarti pengaruh keterbukaan dengan prestasi kerja berbanding terbalik karena bernilai negatif. Adanya pengaruh negatif keterbukaan terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi keterbukaan maka akan semakin kecil prestasi kerja karyawan.

Perbandingan antara hasil uji hipotesis dan hasil deskriptifnya menunjukkan hal yang berbeda karena karyawan kurang berminat dalam hal komunikasi sehingga mereka menjawab pertanyaan tanpa membaca indikatornya terlebih dahulu dan juga karakteristik Hotel Batik yang membuat terjadinya perbedaan hasil analisisnya.

Dalam penelitian ini tidak adanya keterbukaan yang sangat tinggi dari karyawan akan menyebabkan prestasi kerja mampu dicapai dengan baik, sedangkan penelitian yang dijelaskan oleh Gainau (2009:15) bahwasanya keterbukaan diri sangat penting dalam hubungan sosial dengan orang lain. Individu yang mampu dalam keterbukaan diri (*self disclosure*) akan dapat mengungkapkan diri secara tepat, terbukti akan mampu menyesuaikan diri (*adaptive*) lebih percaya diri sendiri, lebih kompeten dan dapat diandalkan, lebih mampu bersikap positif, percaya terhadap orang lain, lebih objektif dan terbuka, sebaiknya individu yang kurang mampu dalam keterbukaan diri (*self disclosure*) terbukti tidak mampu menyesuaikan diri, kurang percaya diri, timbul perasaan takut, cemas, merasa rendah diri dan tertutup.

Dilihat berdasarkan indikator dari variabel keterbukaan, setiap karyawan yang menanggapi semua informasi secara terbuka baik dari luar maupun dari dalam organisasi mengakibatkan informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya menjadi tidak fokus atau tidak maksimal, sehingga informasi yang sesuai pekerjaan dengan informasi lain dalam organisasi menjadi tercampur aduk yang berakibat pada prestasi kerja karyawan itu menjadi rendah, sedangkan karyawan yang menanggapi informasi tidak secara terbuka dia bisa lebih fokus pada informasi-informasi yang terkait dengan pekerjaannya sehingga prestasi yang diharapkan akan maksimal. Penjelasan tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh

Fisher (1986), 1) Informasi menunjukkan fakta atau data yang diperoleh selama proses komunikasi, semakin memperoleh data atau fakta akan berpengaruh pada intensitas penyimpanan informasi, 2) Kemampuan seseorang untuk memberikan makna pada data akan menentukan kepemilikan informasi, 3) Informasi berkaitan erat dengan situasi ketidakpastian.

Perbedaan antara hasil dengan teori dijelaskan oleh Cangara (2004:155) yaitu karena adanya komunikasi yang tidak efektif dalam keterbukaan yang disebabkan oleh beberapa gangguan, 1) Gangguan kerangka berpikir yaitu gangguan yang disebabkan adanya persepsi yang berbeda, 2) Gangguan budaya yaitu gangguan yang terjadi karena disebabkan oleh norma, kebiasaan, nilai-nilai yang dianut oleh pihak-pihak yang berkomunikasi.

Berdasarkan penjelasan dari *Office Manager* bahwa keterbukaan yang tinggi menjadikan prestasi turun memang tidak wajar dalam Hotel Batik Yogyakarta. Hotel Batik Yogyakarta menerapkan Sistem Teknologi Madya bahwasanya karyawan diberikan kebebasan dalam bekerja tapi tetap sesuai dengan peraturan dan tugas masing-masing. Kebebasan ini yang membuat tidak adanya konsep dalam diri karyawan dalam bekerja. Menurut Rakhmat (2007:105) orang yang konsep dirinya negatif, 1) cenderung merasa tidak disenangi orang lain. Ia merasa tidak diperhatikan sehingga tidak dapat melahirkan kehangatan dan keakraban persahabatan, 2) bersikap pesimis terhadap kompetisi seperti terungkap dalam keengganannya untuk bersaing dengan orang lain dalam membuat prestasi. Konsep diri berkaitan erat dengan keterbukaan antar karyawan dalam komunikasi.

Menurut De vito (1997:201) keterbukaan diri merupakan salah satu tipe komunikasi dimana informasi yang biasa dirahasiakan diberitahukan kepada orang lain. Pada karyawan Hotel Batik tidak memperlihatkan komunikasi seperti itu, hal yang biasa dirahasiakan dalam pekerjaan tidak diberitahukan kepada orang lain inilah yang menjadi penyebab keterbukaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.6.3 Pengaruh Empati Terhadap Prestasi Kerja

Rasa empati yang tinggi dapat mendekatkan seseorang dengan tinggi pula, karena dengan rasa empati yang tinggi kita bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, menghormati orang lain, saling membantu apabila ada masalah yang timbul dalam pekerjaan. Rasa empati setiap orang pasti memilikinya, tapi ada sedikit orang yang malu untuk menunjukkannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empati mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Batik Yogyakarta. Sumbangan yang negatif tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 0,189 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,680 dan koefisien beta sebesar 0,024. Hal ini berarti pengaruh pengaruh antara empati dengan prestasi kerja adalah negatif dan tidak signifikan dan juga pengaruhnya berbanding terbalik. Karena adanya pengaruh negatif dari empati terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan semakin tinggi empati maka akan semakin kecil prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian oleh Yuliarmy (2007:22) menjelaskan tentang variabel empati yang terdiri atas tiga indikator yaitu : 1) petugas bersikap penuh perhatian dalam memberikan pelayanan, 2) petugas memberikan rasa adil kepada setia pelanggan, 3) petugas berpenampilan baik dalam memberikan pelayanan, kesemuanya kurang

menunjukkan tingkat signifikan yang tinggi sehingga pada uji hipotesis secara parsial menjelaskan bahwasanya variabel empati tidak berpengaruh positif maupun nyata secara signifikan, penjelasan tersebut sama dengan temuan dalam penelitian ini tentang variabel empati yang menjelaskan bahwasanya berpengaruh negatif. Perbedaan yang paling mendasar pada variabel dependennya yaitu kepuasan pelanggan dengan prestasi kerja, tapi secara garis besar variabelnya sama.

Rasa empati dimaksudkan untuk mengajak para karyawan untuk saling mengerti sesama karyawan lain, mau merasakan apa yang dirasakan orang lain, menciptakan lingkungan perusahaan menjadi baik dengan adanya empati tersebut, sehingga para karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Apabila kita selalu sering untuk berempati dan lupa dengan tugas dan tanggungjawab dari pekerjaan kita, maka akan berakibat pada penurunan prestasi kerja.

Dilihat dari hasil uji t yang menyebutkan bahwasanya variabel empati tidak berpengaruh dengan prestasi kerja dapat di bahas melalui indikator dalam variabel empati tersebut. Indikator pertama yang menyebutkan merasakan apa yang dirasakan orang lain, karyawan yang selalu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain mereka tidak merasakan apa yang dirasakan dirinya sendiri karena selalu memikirkan karyawan lain menyebabkan perasaan dari karyawan tersebut tidak peka terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sehingga prestasi mereka akan semakin turun, sebaliknya karyawan yang lebih mementingkan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh dirinya sendiri sehingga mampu menyesuaikan terhadap pekerjaan mereka yang berakibat prestasi kerja semakin tinggi atau naik.

Berdasarkan penjelasan dari *Office Manager* berempati memang harus dilakukan dalam suatu organisasi tapi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Empati tidak berpengaruh pada prestasi karyawan Hotel Batik Yogyakarta karena mereka berempati dengan melanggar peraturan yang ada. Peraturan pada Hotel batik Yogyakarta yaitu seorang *Room Boy* harus mengerjakan tugasnya sendiri merapikan dan membersihkan kamar sesuai dengan kamar masing-masing. Contohnya seorang *Room Boy* yang sedang melakukan tugasnya membersihkan salah satu kamar, tapi karyawan lain membantu pekerjaan tersebut dengan cara mengerjakan bersama-sama. Sikap empati seperti itu menyebabkan karyawan melanggar salah satu peraturan yang ada pada Hotel Batik sehingga akan berakibat juga pada prestasi mereka.

4.6.4 Pengaruh Sikap Positif Terhadap Prestasi Kerja

Sikap positif merupakan sikap yang selalu mengambil sisi baiknya daripada sisi jeleknya, sehingga kita merasa nyaman dalam menjalankan setiap pekerjaan. Sikap positif juga mempunyai ciri bersikap spontan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan cepat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap positif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Batik Yogyakarta. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 1,859 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,680 dan juga nilai koefisien beta sebesar 0,200. Hal ini berarti pengaruh antara sikap positif terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan serta hubungan antara sikap positif dengan prestasi kerja berbanding lurus, sehingga dengan hubungan yang lurus dan pengaruh yang positif semakin tinggi sikap positif maka akan semakin besar pula prestasi kerja.

Berkomunikasi dan berinteraksi dengan sikap yang selalu positif dapat meningkatkan silaturahmi antar karyawan, hal itu disebabkan karena apabila setiap karyawan mempunyai perasaan yang positif terhadap karyawan lain maka karyawan itu akan tenang dalam bekerja dan juga menimbulkan pikiran yang baik-baik terhadap karyawan lain.

Seperti yang dijelaskan dalam studi (Lusiani, 2009:136) komunikasi interpersonal antar karyawan pada Hotel Batik Yogyakarta saat ini berada pada level tinggi atau pada klasifikasi yang baik karena telah sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini karena sebagian karyawan memberikan penilaian yang baik untuk setiap indikator yang dijadikan alat ukur komunikasi interpersonal karyawan yaitu sikap positif. Namun demikian, masih banyak yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi karena masih ada sebagian karyawan yang menyatakan kurang senang dengan komunikasi interpersonal antar karyawan yang berlangsung dalam organisasi, seperti untuk indikator keterbukaan dalam berkomunikasi, dukungan terhadap rekan kerja dan rasa positif terhadap diri sendiri. Hal ini sesuai dengan temuan saya pada karyawan Hotel Batik Yogyakarta yang menyatakan bahwa rasa positif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Temuan dalam studi ini juga di dukung oleh penelitian lain oleh Saudia (2009:8) bahwasanya perilaku positif adalah ada pandangan positif terhadap diri sendiri, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain dan berbagai situasi komunikasi. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwasanya sikap positif berpengaruh positif terhadap kelompok kerja x. Karakteristik tentang perilaku positif yang terjadi adalah di dalam kelompok kerjanya berperilaku positif dikarenakan adanya inisiatif diri sendiri, dedikasinya

terhadap pekerjaannya cukup baik, dan anggota kedisiplinan anggotanya cukup baik. Hal tersebut sangat mendukung hasil dari temuan penelitian ini yang menyebutkan sikap positif berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.6.5 Pengaruh Sikap Mendukung Terhadap Prestasi Kerja

Sikap mendukung merupakan sikap yang efektif dalam berhubungan. Karena tidak akan ada hubungan yang efektif dan baik apabila tidak adanya sikap saling mendukung dari setiap orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap mendukung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Batik Yogyakarta. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,583 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,680 dan juga nilai koefisien beta sebesar 0,584. Hal ini berarti pengaruh antara sikap mendukung terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan serta hubungan antara keduanya adalah berbanding lurus. Adanya pengaruh yang positif serta hubungan yang lurus, semakin tinggi sikap mendukung maka akan semakin besar pula prestasi kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan. Serta variabel sikap mendukung ini merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Wiryanto (2005:36) dukungan merupakan situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif, dukungan yang baik dapat membuat hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif. Dukungan yang baik, baik dari atasan maupun dari rekan kerja sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, karena dapat menghasilkan suasana kerja yang nyaman dan berimbas terhadap hasil produksi perusahaan.

Sikap mendukung dimaksudkan agar para karyawan mampu menilai kemampuan dirinya sendiri serta kemampuan orang lain, sehingga sama-sama bisa saling membantu dan

mendukung dalam pekerjaan sehari-hari dan juga apabila karyawan lain tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karyawan lain saling membantu dan mendukung. Selain bertanggungjawab atas pekerjaan masing-masing, setidaknya mau untuk membantu pekerjaan karyawan lain sehingga dapat terselesaikan semua.

Hal ini seperti yang telah dijeaskan pada penelitian sebelumnya (Rochmadi, 2006) yang menjelaskan bahwasanya variabel dukungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara nyata terhadap prestasi kerja, dan juga mempunyai pengaruh yang paling besar dari ketiga variabel lainnya. Sedangkan temuan dalam penelitian ini menunjukkan hal yang sama yaitu variabel sikap mendukung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara nyata terhadap prestasi kerja dan juga mempunyai sumbangan paling besar terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan ada kesamaan lingkungan pekerjaan yang terdapat pada PLN (Persero) AJP Surakarta dan juga yang terdapat pada Hotel Batik Yogyakarta sehingga menyebabkan karakteristik variabel dukungan mempunyai pengaruh yang sama.

Dijelaskan dalam penelitian lain oleh Ernawati (2008:12) bahwa ada hubungan positif yang signifikan dari komunikasi interpersonal variabel sikap mendukung antara mahasiswa dan dosen dengan prestasi belajar mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Gunadharma. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal antara mahasiswa dan dosen semakin tinggi prestasi belajar. Penelitian tersebut sangat mendukung terhadap temuan saya yang menyebutkan bahwa sikap mendukung komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Hotel Batik Yogyakarta.

4.6.6 Pengaruh Kesetaraan Terhadap Prestasi Kerja

Kesetaraan adalah sifat yang tidak membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Tidak melihat pangkat, jabatan, anak dari siapa semuanya melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama menurut departemenya masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Batik Yogyakarta. Sumbangan yang negatif ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $-0,368$ yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar $1,680$ dan nilai koefisien beta sebesar $0,044$. Hal ini berarti bahwa pengaruh antara kesetaraan dengan prestasi kerja adalah negatif dan tidak signifikan serta hubungan antara keduanya berbanding terbalik, yang artinya semakin tinggi kesetaraan maka akan semakin kecil prestasi kerja karyawan, begitupun pula sebaliknya.

Hal yang menyebabkan pengaruh kesetaraan negatif adalah karena para karyawan tidak bisa untuk memahami karyawan lain dalam perbedaannya, sehingga salah satu karyawan merasa tidak diperdulikan yang menyebabkan prestasi kerjanya tidak meningkat dan hanya *stagnant* atau tetap ditempat.

Pada studi Lusiani (2009:126) menyebutkan bahwa kesetaraan yaitu pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak saling menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang sangat penting untuk disumbangkan. Dari hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap indikator kesetaraan, diketahui bahwa mayoritas responden mampu menyetarakan dirinya dengan orang lain, baik yang jabatannya tinggi maupun dengan yang jabatannya lebih rendah. Berbeda dengan hasil dari temuan saya yang menyebutkan bahwasanya karyawan yang kurang menyetarakan dirinya prestasi mereka

menjadi naik, dikarenakan Hotel Batik menerapkan sistem kekeluargaan yang menganggap semua karyawan sama seperti keluarga sendiri.

Berdasarkan penjelasan dari *Office Manager* bahwasanya kesetaraan yang tidak berpengaruh pada prestasi menjadikan hal tidak wajar dalam Hotel Batik. Terkait dengan penjelasan itu pada Hotel Batik menganggap karyawan sama seperti keluarga sendiri, sehingga para karyawan menganggap sebagai kemudahan dalam bekerja. Penyalahgunaan persepsi dari Hotel Batik menjadikan para karyawan kurang disiplin dalam bekerja sehingga berpengaruh pada prestasi kerja mereka.

Menurut Hasibuan (1990:137) mengungkapkan bahwa hubungan antar manusia (*human relation*) akan tercipta, jika ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi terciptanya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga-menghargai, hormat-menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peranan yang diberikan oleh setiap individu anggota kelompok atau karyawan. Penjelasan tersebut bertolak belakang dengan penemuan saya disebabkan karena adanya gangguan antar pelaku komunikasi. Dijelaskan oleh Cangara (2004:155) komunikasi yang tidak efektif dipengaruhi oleh beberapa gangguan, 1) Gangguan kerangka berpikir yaitu gangguan yang disebabkan adanya persepsi yang berbeda, 2) Gangguan budaya yaitu gangguan yang terjadi karena disebabkan oleh norma, kebiasaan, nilai-nilai yang dianut oleh pihak-pihak yang berkomunikasi.

Berdasarkan indikatornya yang mengakibatkan tidak adanya pengaruh dari variabel kesetaraan terhadap prestasi kerja yaitu merasa setara dengan orang lain, karyawan yang selalu merasa setara dengan orang lain dapat berakibat kurangnya semangat untuk bekerja

karena harus sama dan setara dengan karyawan lain, padahal setiap karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pengalaman yang berbeda, dan juga pengetahuan yang berbeda, sehingga prestasi kerja akan menurun. Sebaliknya karyawan yang lebih mementingkan dirinya sendiri tanpa harus setara dengan orang lain menyebabkan prestasi kerja akan semakin naik.

Kesetaraan menurut De vito (1997:235) mencakup dua hal yaitu ; 1) kesetaraan bidang pengalaman di antara pelaku komunikasi dan 2) kesetaraan dalam percakapan antara pelaku komunikasi. Dalam temuan studi ini yang menjelaskan bahwa kesetaraan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja termasuk dalam hal “kesetaraan bidang pengalaman antara pelaku komunikasi” karena pada umumnya akan lebih efektif bila para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama. Hal yang seperti itu tidak ditunjukkan oleh para karyawan Hotel Batik karena karyawan menurut Muawanah (2008:16) bahwa ketidaksamaan tidaklah komunikatif, komunikasi dengan individu yang tidak memiliki kesamaan tetap akan berjalan efektif apabila kedua belah pihak saling menyesuaikan diri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik karyawan mayoritas karyawan di Hotel Batik Yogyakarta adalah berusia produktif antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun dan masa kerja terbanyak adalah selama 11 tahun sampai dengan 20 tahun, sehingga dapat dikatakan sudah cukup lama dan berpengalaman.
2. Secara Simultan Komunikasi Interpersonal variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), Sikap Positif (X_3), Sikap Mendukung (X_4), dan Kesetaraan (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Batik Yogyakarta terbukti, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil F_{hitung} sebesar 6,896 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,427. Sedangkan besarnya kelima variabel tersebut sebesar 66,3 persen dan sisanya sebesar 33,7 persen dipengaruhi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, iklim komunikasi, dan lain-lain.
3. Secara Parsial variabel Sikap Positif (X_3), dan Sikap Mendukung (X_4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} Sikap Positif (X_3), dan Sikap Mendukung (X_4) yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar

1,680. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi Interpersonal karyawan maka Prestasi Kerja akan semakin baik pula. Sedangkan tiga variabel lainnya yaitu Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), dan Kesetaraan (X_5) tidak memenuhi kriteria tersebut karena nilai t_{hitung} nya lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,680. Sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Batik Yogyakarta.

4. Variabel Sikap Mendukung (X_4) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat pada koefisien determinasi dari variabel Sikap Mendukung (X_4) mempunyai nilai terbesar yaitu 0,584. Sedangkan variabel Sikap Positif (X_3) nilai terbesar kedua yaitu 0,200, dibandingkan dengan koefisien determinasi yang lain yaitu variabel Keterbukaan (X_1), Empati (X_2), dan Kesetaraan (X_5) masing-masing sebesar – 0,178, 0,024, dan – 0,044.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan diatas maka disampaikan beberapa saran. Saran disampaikan berdasarkan penilaian karyawan yang masih kurang sesuai dengan keinginan karyawan adapun saranya adalah sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan Hotel Batik Yogyakarta seharusnya lebih memperhatikan karyawan-karyawan tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Pimpinan harus sering berkomunikasi kepada anak buahnya yaitu karyawan itu sendiri tentang pekerjaan masing-masing. Dan melaporkan apa yang harus dilaporkan

sehingga para karyawan tahu hal apa yang berpengaruh pada prestasi kerja masing-masing karyawan.

2. Kepada setiap karyawan Hotel Batik Yogyakarta agar lebih sering untuk bekerja sama dengan baik terhadap setia karyawan dan mampu menghormati dan menghargai karyawan orang lain dalam pekerjaanya. Dan tidak memandang remeh karyawan yang ada dibawah kita sehingga akan terjalin hubungan yang baik. Sehingga prestasi yang diinginkanpun akan tercapai.



DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (1997), *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*, Yogyakarta, BPFE.
- Arikunto, S. (2002), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cahyaningsih, I. (2007), MSDM Sebagai Faktor Penentu Yang Mendukung Terciptanya Hubungan Industrial Yang Dinamis, *Jurnal Stimik Stikubank* Edisi Mei, Juni, Juli, Agustus, hal 64-72.
- Cangara H. (2004), *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Devito, J. (1997), *Komunikasi Antarmanusia (edisi kelima)*, Jakarta: Profesional Books.
- Dharma, A. (2008), *Manajemen Supervisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Effendy, O.U. (2006), *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*, Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Effendy, O.U. (2008), *Dinamika Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ernawati (2008), Hubungan Komunikasi Interpersonal Antara Mahasiswa dan Dosen dengan Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Psikologi Gunadharma, *Epaper Gunadharma*, hal 1-12.
- Fachrunnisa, O. (2007), Identifikasi Pentingnya Komunikasi Nonverbal di Organisasi, *Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol 1 No 3 November, hal 175-186.
- Fisher, B.A. (1986), *Teori-Teori Komunikasi* (Penyunting Jalaludin Rahmat), Bandung : Remadja Karya/
- Gainau, M.B. (2009), Keterbukaaan Diri (Self Discosure) Siswa Dalam Perspektif Budaya dan Implikasinya Bagi Konseling, *Jurnal Widya Mataram*, hal 1-18.
- Gomes, F. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1, Andi Offset : Yogyakarta.
- Gujaranti, D. dan Zein, S. (1978), *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Idham dan Subowo (2005), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, *SINERGI*, Edisi Khusus on Human Resources, 2005 Hal. 129 – 140.

- Kelana, L. (2009), Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB), *SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen* Vol. 11 No. 1, hal 59-75.
- Lusiani, L., (2009), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Kinerja Pada Divisi Bakery Famboyant Centre*, Skripsi (Tidak dipublikasikan) Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masturi, A. (2007), Membangun Relasi Sosial Melalui Komunikasi Empatik (Perspektif Psikologi Komunikasi), *Komunika* Vol. 4 No 1 Januari-Juni, hal 14-31.
- Muhammad, A. (2007), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustofa, B. (2009), *Menulis Pedoman Proposal Penelitian Skripsi Dan Tesis*, Yogyakarta: Panji Pustaka.
- Purwanto, D. (2006), *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga.
- Rakhmat, J., 2007, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. (2001) *Manajemen Personalia edisi ketiga*, Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprojo dan Handoko, T.H. (1987), *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Sanusi, A. (2003). *Metodologi Penelitian Praktis*. Malang : Buntara Media.
- Saudia, A. (2009), Komunikasi Interpersonal Yang Efektif Pada Kelompok Kerja, *Epaper Gunadharma*, hal 1-12.
- Sinamora, H. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedarsono, D.K. (2007), Manajemen Komunikasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Radio Siaran Swasta (Analisis Tentang kegiatan Manajemen Komunikasi di Radio Siaran Swasta (RSS) Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, dan Surabaya), *Komunika* Vol. 10 No. 2, hal 19-32.
- Sugiyono (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sukmawati, F. (2008), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu, *Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol 2 No 3 November, hal 175-194.

- Sunyoto, D. (2007), *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*, Yogyakarta : Amara Books.
- Supardi (2005), *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press.
- Wiryanto (2006), *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta; Grasindo.
- Yudhi Rochmadi, 2006, *Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PLN(Persero) AJP Surakarta*, Skripsi (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.
- Yulianto, H. (2006), Dimensi-Dimensi Organizational Justice : Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, *Fenomena* Vol. 3 No. 2 Juli, hal 156-170.
- Yuliarmi dan Riyasa (2007), Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelanggan Terhadap Pelayanan PDAM Kota Makasar, *Buletin Studi Ekonomi* Volume 12 Nomor 1, hal 9-28.



LAMPIRAN

A faint, light gray watermark of the Universitas Islam Indonesia logo is centered behind the title. The logo is a shield-shaped emblem. At the top, the word "ISLAM" is written in a sans-serif font. Below it is a stylized graphic of an open book with a flame or light emanating from the center. The words "UNIVERSITAS" and "INDONESIA" are written vertically on the left and right sides of the shield, respectively. At the bottom of the shield is a line of Arabic calligraphy.

Lampiran 1
Hal: Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Hotel Batik

Yogyakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan Skripsi guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta”**.

Berkenaan maksud diatas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pernyataan-pernyataan tersebut di maksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan Skripsi yang sedang saya buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan di pergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat kami,

Peneliti

Muhammad Qoes Atieq

No Mhs: 08311332

Kuesioner

A. Pertanyaan Kuesioner

Pernyataan pada bagian ini (pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi seluruh variabel. Oleh karena itu Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari dimohon untuk memberi tanda cek pada salah satu kolom yang sesuai dengan pilihan Anda).

Contoh :

Variabel	Pernyataan	TP	J	SR	SL
Keterbukaan	Menanggapi informasi secara terbuka.		√		

Komunikasi Interpersonal (X)

Variabel	Pernyataan	TP	J	SR	SL
Keterbukaan	Saya menanggapi informasi secara terbuka.				
	Saya memberi tanggapan dengan jujur.				
	Saya bertanggungjawab atas apa yang diucapkan.				
	Saya dekat dengan karyawan lain.				
Empati	Saya merasakan apa yang dirasakan orang lain.				
	Saya memberikan stimulan kepada rekan kerja.				
	Saya memahami keinginan karyawan lain.				

	Saya memberikan apa yang diinginkan karyawan lain.				
Sikap Positif	Saya memberikan dukungan kepada karyawan lain.				
	Saya mengerti sesama karyawan lain.				
	Saya bersikap spontan.				
	Saya mempunyai perasaan positif kepada karyawan lain.				
Sikap Mendukung	Saya mempunyai rasa percaya diri dalam bekerja.				
	Saya yakin kemampuan akan mengatasi masalah.				
	Saya percaya kepada karyawan lain.				
	Saya Mampu mempengaruhi karyawan lain				
Kesetaraan	Saya merasa setara dengan karyawan lain				
	Saya menghargai orang lain.				
	Saya Menerima karyawan lain dalam bekerja				
	Saya memahami perbedaan dengan karyawan lain.				

Penjelasan

TP = Tidak Pernah

J = Jarang

SL = Selalu

SR = Sering

Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	SB	B	TB	STB
Kualitas Kerja	Waktu menyelesaikan pekerjaan saya.				
	Ketrampilan kerja saya sesuai dengan standar pekerjaan.				
	Kecekatan saya dalam bekerja.				
	Kemampuan saya menggunakan alat.				
Kuantitas Kerja	Kemampuan saya mencari solusi dalam pekerjaan.				
	Kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan dalam satu periode.				
	Tingkat keseluruhan pekerjaan saya.				
Pengetahuan	Saya mengerjakan tugas sesuai tanggungjawab.				
	Pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan.				
	Pengetahuan saya akan pekerjaan.				
	Pengetahuan saya akan lingkungan pekerjaan				
Kehandalan	Saya menjalankan tugas sesuai peraturan.				
	Kemampuan berinisiatif saya dalam pekerjaan.				
	Kehandalan saya dalam mengambil keputusan				
Kerja Sama	Kemampuan saya bekerja sama dalam pekerjaan.				
	Tingkat penyelesaian pekerjaan saya.				

	Kekreatifan saya dalam pekerjaan				
	Keberhasilan saya akan pekerjaan				

Penjelasan :

SB = Sangat Baik

B = Baik

TB = Tidak Baik

STB = Sangat Tidak Baik

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- :
- a. Pria
 - b. Wanita

2. Usia Anda

- :
- a. Kurang dari 20 tahun
 - b. 20-30 tahun
 - c. 30-40 tahun
 - d. Di atas 40 tahun

3. Masa kerja

- :
- a. Kurang dari 5 tahun
 - b. 5-10 tahun
 - c. 10-15 tahun
 - d. Lebih dari 15 tahun

4. Pendidikan

- :
- a. SMP
 - b. SMA
 - c. Diploma
 - d. Sarjana

Lampiran 2
Data Penelitian
Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada Hotel Batik Yogyakarta

KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X)

No. Resp	Keterbukaan (X ₁)					Empati (X ₂)					Sikap Positif (X ₃)					Sikap Mendukung (X ₄)					Kesetaraan (X ₅)				
	1	2	3	4	Jml	1	2	3	4	Jml	1	2	3	4	Jml	1	2	3	4	Jml	1	2	3	4	Jml
1	3	3	4	2	12	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15
2	2	3	4	3	12	2	3	4	4	13	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	2	2	2	9	3	4	3	2	12
4	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	2	3	4	4	13
5	4	3	3	3	13	4	3	4	3	14	2	3	4	4	13	3	4	4	4	15	3	4	4	3	14
6	2	3	4	3	12	2	3	4	3	12	2	3	4	3	12	3	4	4	4	15	3	4	4	3	14
7	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
8	3	4	3	2	12	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14
9	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	3	3	3	1	10
10	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14
11	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	4	3	13	4	3	3	2	12
12	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12
13	2	1	3	2	8	3	4	3	4	14	3	2	4	3	12	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15
14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14
15	4	4	4	4	16	4	3	3	3	12	3	3	3	4	12	3	4	4	4	15	4	3	4	3	14
16	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	4	3	4	2	13	3	4	4	4	15	2	4	3	4	13
17	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14
18	3	4	3	3	13	4	3	3	2	12	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13
19	3	4	3	3	13	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16
20	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	4	14	2	4	3	2	11	1	2	2	1	6
21	4	3	3	2	12	4	2	4	2	12	3	3	3	4	13	4	3	3	2	12	3	3	4	3	13
22	2	3	4	2	11	2	1	3	3	9	3	2	1	4	10	3	3	2	2	10	4	4	3	2	13
23	3	3	4	2	12	2	3	2	3	10	3	4	1	3	11	3	3	2	2	10	4	4	3	3	14
24	2	2	2	4	10	2	1	2	3	8	2	2	3	4	11	3	3	2	2	10	1	4	4	3	12
25	3	3	4	3	13	3	3	2	2	10	3	4	3	4	14	3	4	3	2	13	4	4	3	3	14
26	2	4	3	4	13	3	3	3	2	11	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	4	4	3	3	14
27	3	3	4	3	13	3	3	2	2	10	3	4	2	3	12	3	4	3	2	12	4	3	3	3	13
28	3	3	4	3	13	4	3	3	2	12	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14
29	2	4	4	3	13	3	4	3	3	13	4	3	2	4	13	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14
30	4	3	4	3	14	3	2	4	3	12	3	3	1	4	11	2	3	3	3	11	4	4	3	3	14
31	4	3	4	3	14	3	2	4	3	12	3	3	1	4	11	2	3	3	3	11	4	4	3	3	14
32	3	4	3	2	12	3	3	4	2	12	3	2	1	2	8	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14
33	3	3	4	3	13	3	2	3	4	12	3	3	2	4	12	3	3	1	3	10	4	4	3	3	14
34	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	4	2	2	4	12	3	4	3	2	12	4	4	3	3	14
35	4	3	3	3	13	4	3	2	2	11	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	3	4	3	3	13
36	4	3	3	3	13	4	3	3	2	12	3	3	3	4	13	3	3	3	1	10	3	4	3	3	13

37	3	4	4	3	14	2	2	2	3	9	3	2	4	3	12	4	4	4	3	15	3	4	3	4	14
38	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15
39	4	3	3	4	14	3	3	3	2	11	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15
40	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
41	2	3	2	2	9	4	2	3	3	12	4	2	1	3	10	3	2	2	1	8	3	3	3	3	12
42	4	4	3	3	14	3	2	4	3	12	3	4	2	3	12	3	2	3	3	11	4	4	3	3	14
43	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	2	3	3	2	10	4	4	3	4	15
44	3	3	4	4	14	2	3	2	2	9	3	4	3	4	14	4	4	2	2	12	3	4	4	4	15
45	4	4	4	3	15	3	3	2	1	9	3	4	4	4	15	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14
46	4	4	3	4	15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	2	3	4	3	12	4	4	4	4	16
47	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	3	4	3	2	12	4	4	4	3	15
48	3	3	4	4	14	3	3	4	3	13	3	3	2	4	12	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14
49	3	4	4	3	14	3	4	3	1	11	3	4	3	4	14	3	3	3	2	11	4	3	4	4	15
50	3	4	3	2	11	2	3	2	2	9	3	4	2	3	11	3	3	2	2	10	4	3	3	3	13

PRESTASI KERJA (Y)

No. Resp	Kualitas Kerja					Kuantitas Kerja				Pengetahuan					Kehandalan				Kerja Sama				
	1	2	3	4	Jml	1	2	3	Jml	1	2	3	4	Jml	1	2	3	Jml	1	2	3	4	Jml
1	4	4	3	3	14	4	4	3	11	3	4	4	4	15	4	4	3	11	3	3	4	4	14
2	3	2	3	4	12	4	3	4	11	4	4	3	4	15	3	4	4	11	4	4	4	4	16
3	4	2	2	3	11	3	1	4	8	3	2	3	2	10	3	4	3	10	3	3	4	4	14
4	4	3	4	3	14	4	3	4	11	3	3	4	4	14	4	3	3	10	4	3	4	4	15
5	4	3	4	4	15	4	4	3	11	3	4	4	3	14	3	3	2	8	3	4	4	4	15
6	3	4	3	2	12	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	4	3	10	4	3	4	4	15
7	4	4	4	3	15	4	3	4	11	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	3	4	4	15
8	4	3	4	4	15	4	3	4	11	3	4	4	4	15	4	3	4	11	3	4	3	4	14
9	3	2	4	4	13	3	4	4	11	3	4	3	3	12	4	3	4	11	3	4	3	4	14
10	4	3	3	2	12	3	4	3	10	4	3	4	3	14	3	3	3	9	4	4	4	4	16
11	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	4	2	12	4	3	4	11	3	4	4	4	15
12	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	3	3	3	13	4	2	2	8	4	4	4	3	15
13	4	2	4	3	13	4	4	4	12	3	4	3	3	13	3	3	3	9	3	4	3	4	14
14	4	3	2	4	13	3	1	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	3	14
15	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	3	3	3	12	3	4	3	10	4	3	2	4	13
16	3	4	4	4	15	3	3	4	10	4	4	3	4	15	4	2	3	9	4	3	4	4	15
17	4	3	3	3	13	4	3	3	10	4	3	3	3	13	3	4	4	11	4	3	4	3	14
18	3	3	3	2	11	4	4	3	11	3	4	3	3	13	4	3	3	10	4	3	3	4	14
19	4	4	3	3	14	4	3	4	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	4	4	3	3	14
20	4	3	3	4	14	3	3	4	10	3	4	3	3	13	3	3	3	9	4	4	3	4	15
21	3	3	4	4	14	2	3	3	8	4	3	3	3	13	3	1	3	7	3	3	4	4	14
22	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	3	2	3	11	3	3	4	10	3	3	2	4	12
23	3	4	3	2	12	3	3	4	10	3	3	4	3	13	3	2	3	8	4	3	3	3	13
24	3	3	4	3	13	3	4	3	10	3	3	4	3	13	3	4	3	10	3	3	4	3	13
25	4	3	3	3	13	4	3	4	10	4	3	3	2	12	4	2	3	9	4	4	4	3	15
26	4	3	4	4	15	2	3	4	9	4	3	4	3	14	3	2	4	9	4	3	4	4	15
27	3	3	2	3	11	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	3	10	4	3	3	3	13

28	4	3	3	3	13	2	3	4	9	4	3	3	3	13	4	3	4	11	3	4	2	3	12
29	3	3	2	4	12	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	4	11	4	3	3	4	14
30	4	3	4	3	14	3	4	3	10	3	3	3	4	13	3	3	4	10	4	3	3	4	14
31	3	3	4	3	13	3	3	4	10	3	3	4	3	13	3	2	2	7	3	4	4	4	15
32	4	4	3	3	14	2	3	4	9	3	3	3	4	13	4	3	3	10	4	3	4	4	15
33	4	4	3	4	15	3	3	4	10	3	4	3	2	12	4	3	3	10	3	4	3	4	14
34	3	4	4	3	14	3	2	3	8	3	4	4	3	14	3	3	3	9	4	3	2	3	12
35	4	3	3	3	13	4	3	4	11	3	3	4	3	13	3	2	3	8	3	3	4	4	14
36	3	4	3	3	13	3	4	3	10	3	3	4	4	14	3	4	4	11	3	3	2	3	11
37	3	3	4	3	13	3	3	4	10	4	3	4	4	15	4	3	4	11	3	4	3	4	14
38	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	3	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12
39	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	3	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	12
40	3	3	4	4	14	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	3	3	3	13
41	3	3	4	2	12	3	4	4	11	4	3	3	3	13	3	4	4	11	4	3	3	3	13
42	4	4	3	4	15	4	3	3	10	3	4	2	3	12	3	4	4	11	4	3	4	4	15
43	3	3	4	4	14	3	4	4	11	3	3	3	3	12	3	2	2	7	4	4	3	4	15
44	3	4	4	4	15	3	3	4	10	3	3	4	4	14	3	1	3	7	4	4	2	3	12
45	4	4	4	3	15	3	3	4	10	3	4	3	3	13	3	3	3	9	4	4	3	3	14
46	4	4	3	2	12	3	4	4	11	3	3	3	3	12	3	4	2	9	3	4	4	3	14
47	4	3	3	3	13	4	3	3	10	3	4	4	4	15	4	3	3	10	4	4	3	4	15
48	4	3	3	3	13	2	4	4	10	3	4	4	4	15	3	2	4	9	4	3	3	3	13
49	4	3	4	3	14	3	4	4	11	4	3	3	3	13	3	3	2	8	4	4	3	4	15
50	4	3	3	4	14	4	4	3	11	3	3	3	3	12	3	2	3	8	4	4	4	3	15

Lampiran 3 Klasifikasi Karakteristik Responden

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	43	86.0	86.0	86.0
	wanita	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	14	28.0	28.0	28.0
	31-40 tahun	24	48.0	48.0	76.0
	lebih dari 40 tahun	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 10 tahun	26	52.0	52.0	52.0
	11-20 tahun	17	34.0	34.0	86.0
	21-30 tahun	2	4.0	4.0	90.0
	lebih dari 30 tahun	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	6.0	6.0	6.0
	SMA/SMK	20	40.0	40.0	46.0
	Diploma	19	38.0	38.0	84.0
	Sarjana	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4
Distribusi Frekuensi Variabel Keterbukaan (X₁)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	total_X1
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.20	3.32	3.50	3.14	13.16
Minimum		2	1	2	2	8
Maximum		4	4	4	4	16

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	16.0	16.0	16.0
	3	24	48.0	48.0	64.0
	4	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	1	2.0	2.0	4.0
	3	29	58.0	58.0	62.0
	4	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	21	42.0	42.0	46.0
	4	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	18.0	18.0	18.0
	3	25	50.0	50.0	68.0
	4	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 5
Distribusi Frekuensi Variabel Empati (X₂)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	total_X2
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.10	3.00	3.16	2.88	12.14
Minimum		2	1	2	1	8
Maximum		4	4	4	4	16

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	16.0	16.0	16.0
	3	29	58.0	58.0	74.0
	4	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	7	14.0	14.0	18.0
	3	30	60.0	60.0	78.0
	4	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	18.0	18.0	18.0
	3	24	48.0	48.0	66.0
	4	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	12	24.0	24.0	28.0
	3	26	52.0	52.0	80.0
	4	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 6
Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Positif (X₃)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	total_X3
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.22	3.18	2.92	3.56	12.88
Minimum		2	2	1	2	8
Maximum		4	4	4	4	16

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	31	62.0	62.0	70.0
	4	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.0	14.0	14.0
	3	27	54.0	54.0	68.0
	4	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12.0	12.0	12.0
	2	8	16.0	16.0	28.0
	3	20	40.0	40.0	68.0
	4	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	18	36.0	36.0	40.0
	4	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 7
Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Mendukung (X₄)

Statistics

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	total_X4
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.10	3.32	3.14	2.82	12.38
Minimum		2	2	1	1	8
Maximum		4	4	4	4	16

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	35	70.0	70.0	80.0
	4	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	28	56.0	56.0	62.0
	4	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	7	14.0	14.0	16.0
	3	26	52.0	52.0	68.0
	4	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	16	32.0	32.0	36.0
	3	21	42.0	42.0	78.0
	4	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 8
Distribusi Frekuensi Variabel Kesetaraan (X₅)

Statistics

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	total_X5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.50	3.62	3.34	3.26	13.72
Minimum		1	2	2	1	6
Maximum		4	4	4	4	16

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	2	4.0	4.0	8.0
	3	15	30.0	30.0	38.0
	4	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	17	34.0	34.0	36.0
	4	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	31	62.0	62.0	64.0
	4	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	3	6.0	6.0	10.0
	3	25	50.0	50.0	60.0
	4	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 9
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y2.1	Y2.2	Y2.3
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.56	3.24	3.36	3.24	3.26	3.32	3.60
Minimum		3	2	2	2	2	1	3
Maximum		4	4	4	4	4	4	4

Statistics

		Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y4.1	Y4.2	Y4.3
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.30	3.38	3.36	3.24	3.36	2.98	3.22
Minimum		3	2	2	2	3	1	2
Maximum		4	4	4	4	4	4	4

Statistics

		Y5.1	Y5.2	Y5.3	Y5.4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.62	3.46	3.32	3.60
Minimum		3	3	2	3
Maximum		4	4	4	4

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	44.0	44.0	44.0
	4	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	30	60.0	60.0	68.0
	4	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	24	48.0	48.0	56.0
	4	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	26	52.0	52.0	64.0
	4	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	27	54.0	54.0	64.0
	4	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	1	2.0	2.0	6.0
	3	26	52.0	52.0	58.0
	4	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	40.0	40.0	40.0
	4	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	70.0	70.0	70.0
	4	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	29	58.0	58.0	60.0
	4	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	28	56.0	56.0	60.0
	4	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	30	60.0	60.0	68.0
	4	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	64.0	64.0	64.0
	4	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	10	20.0	20.0	24.0
	3	25	50.0	50.0	74.0
	4	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	27	54.0	54.0	66.0
	4	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	38.0	38.0	38.0
	4	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	54.0	54.0	54.0
	4	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	22	44.0	44.0	56.0
	4	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	40.0	40.0	40.0
	4	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 10

Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

Keterbukaan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23.12	7.291	.505	.669
X1.2	23.00	7.673	.475	.684
X1.3	22.82	8.396	.285	.732
X1.4	23.18	7.416	.468	.680
total_X1	13.16	2.423	1.000	.397

Empati (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.18	10.028	.439	.709
X2.2	21.28	9.838	.411	.712
X2.3	21.12	9.414	.534	.681
X2.4	21.40	9.510	.449	.700
total_X2	12.14	3.062	1.000	.440

Sikap Positif (X_3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	22.54	8.907	.189	.702
X3.2	22.58	7.963	.403	.644
X3.3	22.84	6.341	.521	.580
X3.4	22.20	8.571	.295	.676
total_X3	12.88	2.475	1.000	.212

Sikap Mendukung (X_4)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	21.66	12.107	.385	.780
X4.2	21.44	11.353	.547	.749
X4.3	21.62	10.444	.612	.722
X4.4	21.94	9.527	.717	.684
total_X4	12.38	3.465	1.000	.620

Kesetaraan (X_5)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	23.94	7.935	.489	.700
X5.2	23.82	8.885	.459	.723
X5.3	24.10	9.276	.339	.747
X5.4	24.18	7.457	.634	.656
total_X5	13.72	2.655	1.000	.481

Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	23.24	5.247	.236	.650
Y1.2	23.56	5.149	.202	.662
Y1.3	23.44	4.578	.394	.593
Y1.4	23.56	4.578	.367	.602
total_Y1	13.40	1.510	1.000	.071

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	17.10	2.745	.345	.560
Y2.2	17.04	2.488	.388	.528
Y2.3	16.76	3.656	-.017	.731
total_Y2	10.18	.967	1.000	-.289 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y3.1	23.26	5.462	.096	.743
Y3.2	23.18	4.722	.382	.669
Y3.3	23.20	4.571	.414	.658
Y3.4	23.32	4.059	.620	.583
total_Y3	13.28	1.471	1.000	.280

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	4

Item-Total Statistics

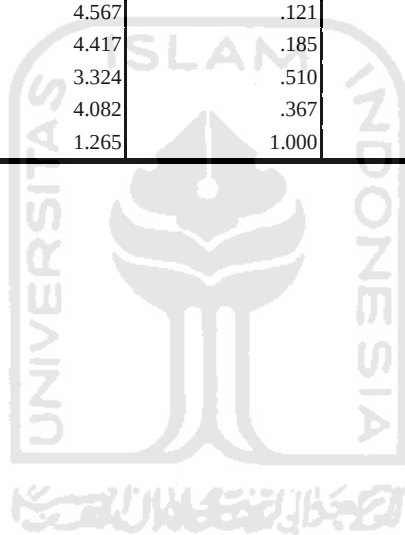
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y4.1	15.76	5.900	.317	.795
Y4.2	16.14	4.368	.567	.684
Y4.3	15.90	4.786	.592	.689
total_Y4	9.56	1.721	1.000	.378

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y5.1	24.38	4.567	.121	.682
Y5.2	24.54	4.417	.185	.664
Y5.3	24.68	3.324	.510	.529
Y5.4	24.40	4.082	.367	.606
total_Y5	14.00	1.265	1.000	.063



Lampiran 11

Analisis Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
total_prestasi_kerja	60.42	2.928	50
total_X1	13.16	1.557	50
total_X2	12.14	1.750	50
total_X3	12.88	1.573	50
total_X4	12.38	1.861	50
total_X5	13.72	1.629	50

Correlations

		total_prestasi_kerja	total_X1	total_X2	total_X3	total_X4	total_X5
Pearson Correlation	total_prestasi_kerja	1.000	-.024	.251	.335	.629	.115
	total_X1	-.024	1.000	.201	.416	.127	.179
	total_X2	.251	.201	1.000	.377	.322	.000
	total_X3	.335	.416	.377	1.000	.357	.202
	total_X4	.629	.127	.322	.357	1.000	.258
	total_X5	.115	.179	.000	.202	.258	1.000
Sig. (1-tailed)	total_prestasi_kerja	.	.434	.039	.009	.000	.213
	total_X1	.434	.	.080	.001	.191	.107
	total_X2	.039	.080	.	.003	.011	.499
	total_X3	.009	.001	.003	.	.005	.080
	total_X4	.000	.191	.011	.005	.	.035
	total_X5	.213	.107	.499	.080	.035	.
N	total_prestasi_kerja	50	50	50	50	50	50
	total_X1	50	50	50	50	50	50
	total_X2	50	50	50	50	50	50
	total_X3	50	50	50	50	50	50
	total_X4	50	50	50	50	50	50
	total_X5	50	50	50	50	50	50

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total_X5, total_X2, total_X1, total_X4, total_X3 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.439	.376	2.314	1.978

a. Predictors: (Constant), total_X5, total_X2, total_X1, total_X4, total_X3

b. Dependent Variable: total_prestasi_kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.605	5	36.921	6.896	.000 ^a
	Residual	235.575	44	5.354		
	Total	420.180	49			

a. Predictors: (Constant), total_X5, total_X2, total_X1, total_X4, total_X3

b. Dependent Variable: total_prestasi_kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	49.265	4.215		11.689	.000					
total_X1	-.335	.236	-.178	-1.420	.163	-.024	-.209	-.160	.810	1.234
total_X2	.040	.211	.024	.189	.851	.251	.028	.021	.799	1.252
total_X3	.372	.255	.200	1.859	.152	.335	.215	.165	.679	1.473
total_X4	.918	.200	.584	4.583	.000	.629	.568	.517	.785	1.274
total_X5	-.079	.215	-.044	-.368	.715	.115	-.055	-.041	.889	1.124

a. Dependent Variable: total_prestasi_kerja

Lampiran 12
Tabel Distribusi Uji t

df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328

Lampiran 13
Tabel Distribusi Uji F Pada α 5%

df	1	2	3	4	5	df	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230	71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28