

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KOMUNIKASI EFEKTIF, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI PADA KARYAWAN TETAP
PT. KUTAI TIMBER INDONESIA**

***ANALYSIS EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTIC,
EFFECTIVE COMMUNICATION, AND JOB SATISFACTION
TO THE EMPLOYEES PERFORMANCE,
STUDY TO PERMANENT EMPLOYEE
PT. KUTAI TIMBER INDONESIA***

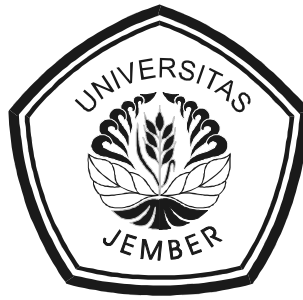
TESIS

MAGISTER MANAJEMEN

Oleh :

**A. Musyafak, S.Pd
NIM. 050820101001**

**Program Magister Program Pascasarjana
Universitas Jember
(Jember, Februari 2008)**



**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KOMUNIKASI EFEKTIF, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI PADA KARYAWAN TETAP
PT. KUTAI TIMBER INDONESIA**

***ANALYSIS EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTIC,
EFFECTIVE COMMUNICATION, AND JOB SATISFACTION
TO THE EMPLOYEES PERFORMANCE,
STUDY TO PERMANENT EMPLOYEE
PT. KUTAI TIMBER INDONESIA***

**TESIS DISERAHKAN KEPADA PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER UNTUK MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR**

MAGISTER MANAJEMEN

Oleh :

**A. Musyafak, S.Pd
NIM. 050820101001**

Pembimbing Tesis

**Drs. H. Marjanto, MM., Pembimbing Utama
Purnamie Titisari, SE., M. Si., Pembimbing Anggota**

**Program Magister Program Pascasarjana
Universitas Jember
(Jember, Februari 2008)**

ABSTRACT

By: A. Musyafak, S.Pd

Under Supervision of : Drs. H. Marjanto, MM., & Purnamie Titisari, SE., M.Si

Communication is the most important part of organization, communication's roles to support any activities which is perform by manager, interaction between employee, for decision making, coordination and controlling the implementation. Individual objectives are gaining satisfaction and advance performance. Existing theory has shown the relationship and the effect of individual characteristic, effective communication, job satisfaction, and employee performance. This research aimed to find out: (1) The effect of individual characteristic to employee performance (2) The effect of effective communication to employee performance (3) The effect of job satisfaction to employee performance (4) The effect of individual characteristic to job satisfaction (5) The effect of communication to job satisfaction (6) to find out the comparison of direct and indirect effect of individual characteristic, effective communication, and job satisfaction to the employee performance. This research has been conducted at PT. Kutai Timber Indonesia, located at Probolinggo Municipality, East Java. Population for this research are all permanent employees amount of 1.133 persons, sample was taken to 170 persons (15%) from the total permanent employees, sample decided by purposive sampling method . Data has been collected by questionnaire. Data analysis using validity and reliability test, path test, and t test The results show that the hypotesis 1 is accepted, $p\text{-value} < \alpha$ or $0,000 < 0,05$, its mean that indifidual characteristic has significantly affects to the employee performance. Hypotesis 2 is accepted, $p\text{-value} < \alpha$ or $0,004 < 0,0$. Its mean that effective communication has significantly affects to the employee performance. Hypotesis 3 is accepted $p\text{-value} < \alpha$ or $0,003 < 0,05$, its mean that employee satisfaction has significantly affetcs to the employee performance. Hypotesis 4 is accepted, $p\text{-value} < \alpha$ or $0,000 < 0,05$ Its mean that individual characteristic has significantly affects to the employee satisfaction. Hypotesis 5 is accepted $p\text{-value} < \alpha$ or $0,002 < 0,05$, its mean that effective communication has significantly affects to the employee satisfaction.

Key Words: Organization, individual characteristic, effective communication, job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Oleh :A. Musyafak, S.Pd

Pembimbing Utama : Drs. H. Marjanto, MM.

Pembimbing Anggota : Purnamie Titisari, SE., M.Si

Komunikasi merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi, komunikasi berperan dalam melancarkan kegiatan-kegiatan seperti kegiatan yang dilakukan manajer, interaksi antara karyawan, untuk pengambilan keputusan, koordinasi dan pengendalian pelaksanaan. Tujuan suatu individu adalah mencapai kepuasan dan hasil kerja yang baik, teori yang ada telah menunjukkan beberapa hubungan dan pengaruh perbedaan individu, komunikasi efektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, (5) pengaruh komunikasi efektif terhadap kepuasan kerja, dan (6) untuk mengetahui perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik individu, komunikasi efektif, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini telah dilakukan di PT. Kutai Timber Indonesia yang terletak di kota Probolinggo, Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 1.133 orang, sampel diambil terhadap 170 orang (15%) dari total jumlah karyawan, sampel ditentukan menggunakan metode *purposive sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur, uji asumsi klasik, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima nilai $p < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$, hal ini berarti karakteristik individu mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Hipotesis 2 juga diterima nilai $p < \alpha$ atau $0,004 < 0,05$, hal ini berarti bahwa komunikasi efektif mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 juga diterima nilai $p < \alpha$ atau $0,003 < 0,05$, ini juga berarti kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4 diterima nilai $p < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ hal ini berarti karakteristik individu juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hipotesis 5 juga diterima nilai $p < \alpha$ atau $0,002 < 0,05$, hal ini berarti komunikasi efektif juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan

Kata Kunci : Organisasi, karakteristik individu, komunikasi efektif, kepuasan kerja, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	8
2.2 Kerangka Landasan Teoritik	8
2.2.1 Karakteristik Individu	8
2.2.1.1 Keahlian	10
2.2.1.2 Keterampilan	11
2.2.1.3 Kecakapan	11
2.2.2 Komunikasi Efektif	13
2.2.3 Kepuasan Kerja	16
2.2.4 Kinerja Karyawan	18
2.2.4.1 Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.2.4.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	19
2.2.5 Kerangka Konseptual	20
2.3 Hipotesis	25
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Obyek Penelitian	26

3.2 Sumber dan Jenis Data26
3.3 Metode Pengumpulan Data27
3.4 Populasi dan Sampel27
3.4.1 Populasi Penelitian.....	.27
3.4.2 Sampel Penelitian.....	.27
3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel27
3.5.1 Identifikasi Variabel.....	.27
3.5.2 Devinisi Operasional Variabel.....	.28
3.6 Pengukuran Variabel29
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas29
3.7.1 Uji Validitas.....	.29
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	.30
3.8 <i>Method of Successive Interval</i>30
3.9 Analisis Jalur (<i>Path analysis</i>)31
3.10 Uji asumsi klasik31
3.10.1 Uji Multikolinieritas.....	.31
3.10.2 Uji Autokorelasi.....	.32
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas.....	.32
3.11 Uji T32
3.12 Perhitungan Analisis Jalur33
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	.36
4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	.36
4.1.1.2 Lokasi Perusahaan.....	.37
4.1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	.38
4.1.1.4 Tujuan Perusahaan.....	.40
4.1.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	.40
4.1.1.5.1 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab (<i>Job Description</i>) <i>41</i>	
4.1.1.5.2 Tugas – Tugas Tambahan.....	.52
4.1.1.6 Status Kepemilikan Perusahaan.....	.53
4.1.1.7 Karakteristik Responden.....	.54

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	
4.1.2 Uji Validitas	57
4.1.3 Uji Reliabilitas	60
4.3 Analisis Jalur (<i>path Analysis</i>)	60
4.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.3.1 Uji Multikolinearitas	61
4.3.2 Uji Autokorelasi	62
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	63
4.4 Uji Hipotesis (Uji t)	65
4.4.1 Hipotesis Pertama (H_1)	65
4.4.2 Hipotesis Kedua (H_2)	65
4.4.3 Hipotesis Ketiga (H_3)	66
4.4.4 Hipotesis Keempat (H_4)	67
4.4.5 Hipotesis Kelima (H_5)	68
4.5 Perhitungan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68
4.5.1 Menghitung Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i> atau DE)	69
4.5.2 Menghitung Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i> atau IE)	69
4.5.3 Menghitung Pengaruh Total (<i>Total Effect</i> atau TE)	70
4.5.4 Pengaruh Sisa (<i>Residual Effect</i>)	70
4.6 Pembahasan	
4.6.1 Hipotesis Pertama (H_1)	72
4.6.2 Hipotesis Kedua (H_2)	72
4.6.3 Hipotesis Ketiga (H_3)	92
4.6.4 Hipotesis Keempat (H_4)	93
4.6.5 Hipotesis Kelima (H_5)	93
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	79

