

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMUNIKASI, SERTA KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO*ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING COMMUNICATION AND PERSONALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO REGION*

Oleh :

Oktavia C. Pusung¹**Olivia S. Nelwan²****Victor P.K Lengkong³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹oktavia.pusung@yahoo.com²olivnelwan@gmail.com³vpk.lengkong@gmail.com

Abstrak: Salah satu cara yang dapat mendukung sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya komunikasi yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif dengan kepribadian yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan diambil seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berjumlah 110 orang sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sebaiknya menjaga komunikasi serta tipe kepribadian yang baik sehingga tercapai kinerja karyawan yang bagus.

Kata Kunci: komunikasi, kepribadian, dan kinerja karyawan

Abstract: One way that can support human resources in an institution is employee performance. Optimal performance in addition to being driven by adequate communication, is also supported by a conducive environment with a good personality. The purpose of this study was to determine whether communication and personality types affect employee performance, whether communication influences employee performance and whether personality types affect employee performance. The research method used in this study is associative. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) Suluttenggo Region. Collecting data through distributing questionnaires and taken all employees of PT. PLN (Persero) in the Suluttenggo Region, totaling 110 people as respondents. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that simultaneous communication and personality had a positive and significant effect on employee performance. Partially the personality has a positive and significant effect on employee performance. PT. PLN (Persero) Suluttenggo Region is advised to maintain good communication and personality so that good employee performance is achieved.

Keywords: communication, personality, and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak bidang jasa penyediaan listrik baik untuk industry maupun rumah tangga. Perusahaan ini memiliki beberapa misi yang sedang dan akan dicapai diantaranya yaitu: Menjalankan bisnis kelistrikan dibidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham; Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat; Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi; Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo perlu adanya komunikasi, dan tipe kepribadian. Komunikasi yang efektif guna memperlancar komunikasi yang baik menyangkut komunikasi internal maupun komunikasi eksternal. Kepribadian penting bagi setiap individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku, dan berperasaan dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu kiranya PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo harus lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan salah satu cara mempunyai pimpinan yang benar-benar dapat memahami para karyawannya sehingga dapat meminimalisasi keluhan dari masyarakat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
2. Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo
3. Komunikasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Mariani dan Sariyathi 2017)

Kepribadian

Kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain dalam (Montolalu, Kawet dan Nelwan 2017)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Sumaki, Taroreh, Soepeno 2015)

Penelitian Terdahulu

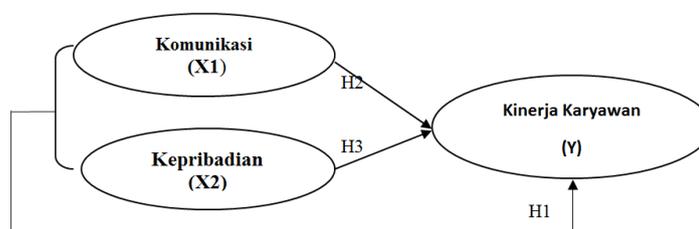
Paramita, Lengkong, Sendow (2016) Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Divre Sulut. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, di Perum Bulog Divre Sulawesi Utara. Perum Bulog Divre Sulut sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat berkinerja lebih maksimal dengan memperhatikan komunikasi organisasi dan stres kerja karyawan.

Syafitri (2016) Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah kepribadian dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota

Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Dengan kepribadian yang baik mampu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas; 2) Semakin tinggi kemampuan karyawan yang dimiliki akan meningkatkan motivasi diri untuk berkembang dan lebih inovatif; 3) semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan dapat memicu peningkatan kinerja sehingga pencapaian hasil kerja karyawan terpenuhi; 4) dengan kemampuan karyawan yang tinggi dapat mencapai tujuan instansi dengan meraih prestasi sehingga dapat dinilai kinerja karyawan meningkat; 5) dengan motivasi tinggi akan memicu tingkat kinerja seseorang.

Baba (2016) Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi, komunikasi, Dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data pada menunjukkan bahwa 66,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi ini berarti bahwa 33,8% (100% - 66,2%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, dimana hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independent yaitu gaya kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2018

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Waktu penelitian dimulai dari bulan juni 2018.

Populasi, Basaran, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah 160 pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Teknik pengumpulan sampel yang di pakai yaitu bersifat *propotional random sampling*. Dengan melihat tabel Isaac Michael berdasarkan jumlah populasi dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 110 karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Data dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Sedangkan data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan.

Sumber Data

Dalam penelitian terdapat dua sumber data yaitu, data primer adalah asli yang telah dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umumnya data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya.

Data primer berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu skor hasil kuesioner yang diperoleh dalam survei yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan sumbernya suatu perusahaan yang dijadikan objek penelitian. Berupa sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk memperoleh data yang memadai, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner untuk mencari data dan keterangan yang diperlukan. Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberi angket. Pada umumnya isi materi kuesioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variabel peneliti beserta alternatif jawaban. Metode kuesioner ini di isi oleh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pernyataan tertutup, yang jawabannya telah disediakan oleh peneliti. Jadi, responden hanya diminta menjawab sesuai pilihan.

Metode Analisis

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan *SPSS version 22* dan hasil uji asumsi klasik yaitu Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas dan Uji Autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Untuk menguji hipotesis pertama yakni ada pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis kedua ada pengaruh X_1 terhadap Y dan hipotesis ketiga ada pengaruh X_2 terhadap Y .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1.1	0,894	0,244	Valid
2.	X1.1.2	0,792	0,244	Valid
3.	X1.1.3	0,699	0,244	Valid
4.	X1.1.4	0,932	0,244	Valid
5.	X1.1.5	0,884	0,244	Valid
6.	X1.2.1	0,909	0,244	Valid
7.	X1.2.2	0,888	0,244	Valid
8.	X1.2.3	0,621	0,244	Valid
9.	X1.2.4	0,771	0,244	Valid
10.	X1.2.5	0,751	0,244	Valid
11.	X1.3.1	0,855	0,244	Valid
12.	X1.3.2	0,723	0,244	Valid
13.	X1.3.3	0,719	0,244	Valid
14.	X1.3.4	0,694	0,244	Valid
15.	X1.3.5	0,791	0,244	Valid
16.	X1.4.1	0,778	0,244	Valid
17.	X1.4.2	0,809	0,244	Valid
18.	X1.4.3	0,804	0,244	Valid
19.	X1.4.4	0,908	0,244	Valid
20.	X1.4.5	0,773	0,244	Valid

21.	X1.5.1	0,797	0,244	Valid
22.	X1.5.2	0,775	0,244	Valid
23.	X1.5.3	0,803	0,244	Valid
24.	X1.5.4	0,933	0,244	Valid
25.	X1.5.5	0,816	0,244	Valid

Sumber : Data Olahan, 2018

Tabel 1 memberikan penjelasan bahwa pernyataan yang membahas tentang item pernyataan variabel Komunikasi (X1) terdapat 25 pernyataan yang valid, sehingga dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , dengan nilai r_{tabel} yaitu 0,244, dengan demikian 25 pernyataan yang telah diajukan sudah mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X2)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1.1	0,676	0,244	Valid
2.	X2.1.2	0,733	0,244	Valid
3.	X2.1.3	0,609	0,244	Valid
4.	X2.1.4	0,519	0,244	Valid
5.	X2.1.5	0,839	0,244	Valid
6.	X2.2.1	0,657	0,244	Valid
7.	X2.2.2	0,370	0,244	Valid
8.	X2.2.3	0,873	0,244	Valid
9.	X2.2.4	0,874	0,244	Valid
10.	X2.2.5	0,834	0,244	Valid
11.	X2.3.1	0,561	0,244	Valid
12.	X2.3.2	0,818	0,244	Valid
13.	X2.3.3	0,875	0,244	Valid
14.	X2.3.4	0,810	0,244	Valid
15.	X2.3.5	0,859	0,244	Valid
16.	X2.4.1	0,839	0,244	Valid
17.	X2.4.2	0,861	0,244	Valid
18.	X2.4.3	0,825	0,244	Valid
19.	X2.4.4	0,741	0,244	Valid
20.	X2.4.5	0,834	0,244	Valid
21.	X2.5.1	0,871	0,244	Valid
22.	X2.5.2	0,867	0,244	Valid
23.	X2.5.3	0,862	0,244	Valid
24.	X2.5.4	0,839	0,244	Valid

25.	X2.5.5	0,919	0,244	Valid
-----	--------	-------	-------	-------

Sumber Data Olahan, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan yang membahas tentang item pernyataan variabel Tipe Kepribadian (X2) terdapat 25 pernyataan yang valid, sehingga dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , dengan nilai r_{tabel} yaitu 0,244, dengan demikian 25 pernyataan yang telah diajukan sudah mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y1.1.1	0,676	0,244	Valid
2.	Y1.1.2	0,733	0,244	Valid
3.	Y1.1.3	0,609	0,244	Valid
4.	Y1.1.4	0,519	0,244	Valid
5.	Y1.1.5	0,839	0,244	Valid
6.	Y1.2.1	0,657	0,244	Valid
7.	Y1.2.2	0,370	0,244	Valid
8.	Y1.2.3	0,873	0,244	Valid
9.	Y1.2.4	0,874	0,244	Valid
10.	Y1.2.5	0,834	0,244	Valid
11.	Y1.3.1	0,561	0,244	Valid
12.	Y1.3.2	0,818	0,244	Valid
13.	Y1.3.3	0,875	0,244	Valid
14.	Y1.3.4	0,810	0,244	Valid
15.	Y1.3.5	0,859	0,244	Valid
16.	Y1.4.1	0,839	0,244	Valid
17.	Y1.4.2	0,861	0,244	Valid
18.	Y1.4.3	0,825	0,244	Valid
19.	Y1.4.4	0,741	0,244	Valid
20.	Y1.4.5	0,834	0,244	Valid
21.	Y1.5.1	0,871	0,244	Valid
22.	Y1.5.2	0,867	0,244	Valid
23.	Y1.5.3	0,862	0,244	Valid
24.	Y1.5.4	0,839	0,244	Valid

Sumber Data Olahan, (2018)

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan yang membahas tentang item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y1) terdapat 25 pernyataan yang valid, sehingga dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , dengan nilai r_{tabel} yaitu 0,244, dengan demikian 25 pernyataan yang telah diajukan sudah mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

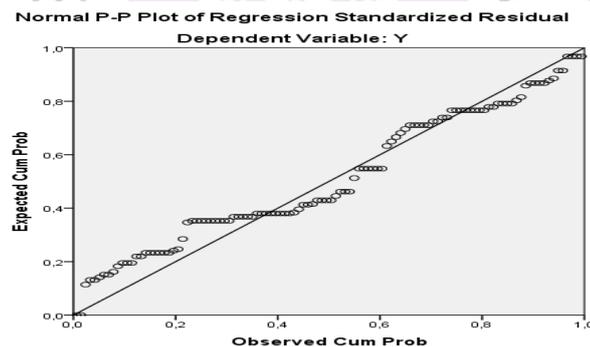
Variabel	Koefisien Realibel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,977	0,60	Realibel
X2	0,981	0,60	Realibel
Y	0,974	0,60	Realibel

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 dengan nilai koefisien realibel 0,977 dapat disimpulkan bahwa Variabel Komunikasi (X1) realibel atau konsisten. Begitu juga dengan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 dengan nilai koefisien realibel 0,981 dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X2) realibel atau konsisten. Dan hasil dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 dengan nilai koefisien 0,974 dapat disimpulkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan (Y1) realibel atau konstanta.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Data Olahan (2018)

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas

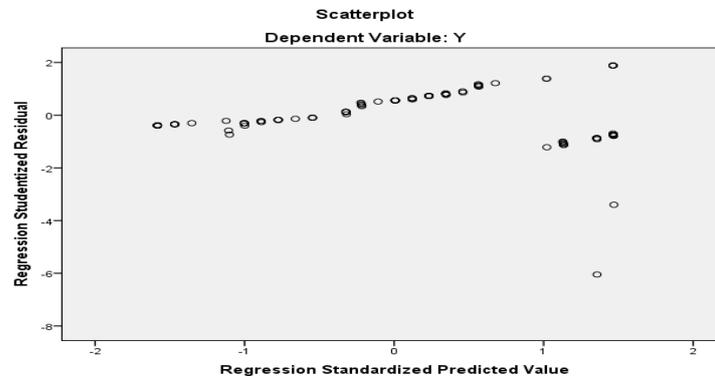
Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Total_X1	.107	9,371
	Total_X2	.107	9.371

a. Dependent Variabel: Total_Y

Sumber : Data Olahan, 2018

Tabel 5 menghasilkan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai VIF yaitu 9,371 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya antara variabel Komunikasi (X1) dan Tipe Kepribadian (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan (2018)

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi tegresi dipenelitian ini gangguan karena varian yang tidak sama.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8013,573	2	4005,787	25686,945	.000 ^b
	Residual	16,690	107	156		
	Total	8030,264	109			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Olahan 2018

Tabel 6 dapat kita lihat bahwa nilai F hitung sebesar 25686,945 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Hipotesis Pertama yang menyatakan bahwa “Komunikasi dan Kepribadian diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” **terbukti / diterima**. Jadi kesimpulannya adalah bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Kepribadian (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,3468	,493		7,034	.000
	Total_X1	,018	,012	,020	1,483	.141

Total_X2	,984	,013	1,018	75,441	.000
----------	------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variabel: Total_Y

Sumber: Data Olahan 2018

Dari tabel 7 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari tabel dapat kita lihat bahwa nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) memiliki tingkat sigifikansi 0,141, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai $\text{sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan "Komunikasi diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" **diterima**. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Dalam kasus ini, t hitung memiliki nilai 1,483 sedangkan t tabel 0,244. Ini berarti t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis 2 dalam penelitian **diterima**. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dari tabel dapat kita lihat bahwa nilai koefisien regresi Kepribadian (X2) memiliki tingkat sigifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,02 atau nilai $\text{sig} < \alpha$, ini berarti hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan "Komunikasi diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" **diterima**. Selain menggunakan nilai profitabilitas atau nilai sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Dalam kasus ini, t hitung memiliki nilai 75,441 sedangkan t tabel 0,244. Ini berarti t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis penelitian **diterima**. Kesimpulannya adalah bahwa variabel Tipe Kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel komunikasi dan kepribadian dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang artinya komunikasi dan kepribadian merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Secara empiris hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuniashi dan Mulialestari (2016) tentang Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang artinya komunikasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Secara empiris hal ini di dukung oleh penelitian Ardiansyah (2016) tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimensi kepuasan kerja.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kepribadian dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Secara empiris hal ini di dukung oleh penelitian Montolalu, Kawet, dan Nelwan (2016) tentang Hasil penelitian menunjukan secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Komunikasi dan Kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam hal menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Dengan mempertahankan sistem komunikasi yang baik sehingga semua informasi terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas, kebijakan-kebijakan terikat organisasi, juga menciptakan setiap seseorang dengan berkepribadian yang baik dan juga kinerja karyawan dapat tersampaikan dengan baik melalui kepribadian yang baik juga.

2. Bagi Penulis

Dengan selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ditempat yang berbeda. Penelitian lebih lanjut sangat diharapkan karena banyak hal yang dapat di gali pada variabel yang diteliti sehingga mampu memberikan masukan-masukan bagi pihak lain yang berkepentingan. Selain itu penelitian selanjutnya bisa ditambahkan dengan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baba, A. 2012. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012. <http://ejournal.stiesia.ac.id>
- Mariani, L.M.I., dan Sariyathi, N.K.S. 2017 Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Paguyungan Di Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 7, 2017. <file:///C:/Users/User/Downloads/JURNAL%20NASIONAL/JURNAL%20NASIONAL%20X1%20TERHADAP%20Y%204.pdf>. Diakses tanggal 5 Maret 2018.
- Montolalu, R., Kawet, L., dan Nelwan, O. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret 2016. <https://media.neliti.com/media/publications/3003-ID-pengaruh-kepribadian-orientasi-kerja-dan-penempatan-pegawai-terhadap-kinerja-peg.pdf>.
- Paramita, A., Lengkong, V.P.K., dan Sendow, G.M. 2016 Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. vol. 4. No. 1. Maret 2016. <https://media.neliti.com/media/publications/2885-ID-pengaruh-komunikasi-organisasi-dan-stres-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-serta-dam.pdf>.
- Sumaki, W.J., Taroreh, R.N., Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015. <https://media.neliti.com/media/publications/2783-ID-pengaruh-disiplin-kerja-budaya-organisasi-dan-komunikasi-terhadap-kinerja-karyaw.pdf>
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Artikel. Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung.
- Syafitri, A. 2016. Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 5, Nomor 9, September 2016. [file:///C:/Users/User/Downloads/2630-8866-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/2630-8866-1-PB%20(2).pdf). Diakses tanggal 5 Maret 2018.