

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari dimensi komunikasi kepengawasan terhadap kinerja karyawan hotel. Dari keenam dimensi komunikasi kepengawasan yang diteliti, dimensi *direction* mendapatkan nilai mean paling tinggi sebesar 3,9035. Kelima dimensi yang lain juga menunjukkan nilai mean yang relatif tinggi.

Dalam penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa tingkat kinerja dari karyawan adalah tinggi. Hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa untuk masing-masing item pertanyaan (baik dalam setiap dimensi komunikasi kepengawasan maupun variable kinerja) juga menunjukkan nilai mean yang tinggi.

Dari hasil penelitian ini pula, dapat dilihat pengaruh dimensi-dimensi komunikasi kepengawasan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik menyatakan bahwa dari enam dimensi komunikasi kepengawasan, hanya dimensi *feedback* yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun secara simultan sebesar keenam dimensi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari enam hipotesis yang diuraikan, 2 hipotesis yang terjawab yaitu: Dimensi *direction* (pengarahan) dalam komunikasi kepengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H2) dan Dimensi *feedback* (pemberian umpan balik) dalam komunikasi kepengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H4).

B. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi komunikasi kepengawasan terhadap kinerja bawahannya. Berdasarkan hasil dari penelitian ini bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pemberian umpan balik atau *feedback* dari pengawas kepada bawahannya mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan atau lebih meningkatkan aspek tersebut dengan secara rutin memonitor kinerja karyawan dan kemudian segera memberikan umpan balik kepada mereka. Semakin sering dan semakin segera umpan balik diberikan semakin besar kemungkinan karyawan segera mengetahui kesalahan dan kemudian memperbaiki kinerja mereka.

Apabila karyawan sudah melakukan suatu tugas dengan semestinya atau bahkan melebihi dari yang diharapkan oleh pengawas, maka selayaknya pengawas memberikan pujian atas pekerjaan tersebut. Begitu pula apabila pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai seperti yang diharapkan, pengawas dapat memberikan arahan dan motivasi positif kepada karyawannya. Sehingga karyawan tetap merasa pekerjaannya diapresiasi dengan baik oleh pengawas mereka.

Perusahaan dapat juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan evaluasi kepada pengawas terkait dengan kinerja komunikasi kepengawasan. Hal ini bisa dilakukan dengan angket yang diedarkan kepada karyawan dan mengumpulkannya. Sehingga hasil dari angket tersebut dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi pengawas dan manajemen.

C. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah penelitian ini tidak mengukur dimensi-dimensi komunikasi kepengawasan pada masing-masing departemen sehingga perbedaan intensitas komunikasi pengawas dan bawahan di tiap-tiap departemen tidak terlihat. Hasil penelitian semacam ini mungkin juga akan menjadi lebih optimal seandainya metode dan teknik analisis kualitatif seperti wawancara serta terjun langsung ke perusahaan terkait juga digunakan. Dengan cara seperti itu diharapkan peneliti dapat merasakan sendiri dan mengetahui kondisi yang terjadi di dalam perusahaan secara lebih dalam. Sampel yang diambil dari satu perusahaan mengakibatkan hasil penelitian ini mungkin tidak bisa digeneralisasikan ke hotel-hotel yang lain. Disamping itu, kemungkinan terjadinya bias bisa terjadi pada variabel kinerja karena data yang diperoleh berdasarkan pada penilaian pribadi responden terhadap kinerja mereka, bukan berdasarkan pada data sekunder atau berdasarkan penilaian dari atasan mereka

D. Saran

Untuk penelitian-penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan objek penelitian dari jenis industri jasa lainnya seperti rumah sakit, perusahaan periklanan, perusahaan jasa transportasi, dan lain-lain. Sehingga generalisasi konsep komunikasi kepengawasan bisa lebih digeneralisasikan. Disamping itu, penggunaan data sekunder atau pendapat dari pengawas dalam mengukur kinerja karyawan mungkin akan bisa mengurangi kemungkinan bias dari hasil penelitian ini. Penelitian selanjutnya, diharapkan tidak hanya menguji hubungan kausal antara komunikasi kepengawasan dan kinerja secara general tetapi per departemen

atau divisi dalam sebuah organisasi sehingga perbedaan intensitas komunikasi pengawas dari masing-masing departemen dapat diidentifikasi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agusyana. 2011. *Olah Data Skripsi dan Penelitian Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Asad, Moh, 1982, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Hughest,dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* (edisi terjemahan). Salemba Humanika. Jakarta.
- Jackson, John& Robert L.Mathis.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi terjemahan. Salemba Empat. Jakarta
- Kriyantono,Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*.Kencana.Jakarta.
- Mulyana, Deddy. 2000, *Ilmu komunikasi Suatu Pengantar*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prodjosapoetro, Soewardi. 1978. *Komunikasi dan Peranannya Dalam Kepemimpinan*. Sumber mas Bali & Arena Ilmu. Bali.
- Russell dan Bernardin, 1998, *Human Resources Management*, Mc Graw Hill. Singapore.
- Romli, Komsahrial, 2011, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Grasindo, Jakarta.
- Santoso,Singgih. 1999. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Elex Media.Komputindo.Jakarta
- Sekaran, Rouger Bougie. 2009. *Research Methods For Business*. Willey.UK
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.Jakarta
- Sunyoto, Danang.2011.*Praktik SPSS Untuk Kasus*.Nuha Medika.Yogyakarta
- Sutrisno,Edy.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Trihendradi,C. 2009. *Step by Step SPSS 16 Analisis DataStatistik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Wijaya,Tony.2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*.UAJY.Yogyakarta

Jurnal:

Afaq, Fakhar, dkk. 2011. *Employees Training and Performance relationship in Hospitality sector*. International Review of Busines Research Papers Vol. 7. No. 3. May 2011. Pp. 149 – 158.

Alexander, Elmore, dkk. 1989. *The Relationship Between Supervisory Communication and Subordinate Performance and satisfaction Among Professionals*. Public Personnel Management. Vol. 18 No 4.

Dawson, Marry, dkk.2011. *Managing Bilingual Employees: Communication Strategies for Hospitality Managers*. Worldwide Hospitality and Tourism Themes Vol. 3 No. 4

Groysberg, Boris and Michael Slind. 2009. *Leadership is a Conversation*.Harvard Bussines Review.

Hung Ce Wu,dkk. 2002. *Evaluation of Employees Initial Orientation and on The Job Training In Mid To Large Sized Hotels In The Twin Cities With Regard To Service Training*. University of Wisconsin-Stout
(<http://www.sciencedirect.com/science/journal/02784319/31/1>.diakses tanggal 18 Oktober 2012)

Johlke, Mark, and Dale duhan. 2000. *Supervisor Communication Practices and Service Employee Job Outcomes*. Journal of Service Research. Volume 3, Pp154-165.

Mayfield, Jacklyn dan Milton Mayfield.2006. *The Benefit of Leader Communication on part time workers outcomes*. Journal of Business strategies. Pg 131.

Min-Chun-Tsai, dkk. 2010. *Drivers of Hospitality Employees Job Satisfaction, Organizational Comitment, and Job performance*. Journal of Business Management Vol. 4(18), pp. 4118-4134.

Petcharak, Pattarinee. 2002. *The Assesment of Motivation In The Saint Paul Hotel Employees*. University of Wisconsin-Stout
(<http://www.sciencedirect.com/science/journal/02784319/31/1>.diakses tanggal 18 Oktober 2012)

Rodwell, John, dkk. *The relationships among Work Related Perceptions Employee Attitudes, And Employee Performance: The Integral Role of Communication*.1998. Human Resources management. Vol 37 Pp.277-293.



LAMPIRAN

1. KUESIONER

Yogyakarta, 8 November 2012

Bapak/ibu yang terhormat,

Saya Yustina Anggara adalah mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta jurusan Magister Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan Tesis saya di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan dosen pembimbing Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. Secara umum, Penelitian tersebut bertujuan untuk membahas pengaruh komunikasi kepengawasan terhadap kinerja karyawan Aquarius Boutique Hotel Palangka Raya.

Bapak/ibu dipilih sebagai calon responden, karena penelitian ini sangat membutuhkan informasi dari bapak/ibu sebagai seorang karyawan dari Aquarius Boutique Hotel Palangka Raya. Oleh karena itu, saya mohon bantuan Bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuisisioner ini.

Sebuah blanko kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini disediakan pada lembar keduadari kuisisioner ini. Blanko tersebut menjelaskan bahwa partisipasi dalam penelitian ini adalah sukarela dan kerahasiaan Bapak/ibu sangat dijaga.

Sebelum pengisian kuisisioner, bapak/ibu dimohon untuk membaca terlebih dahulu blanko tersebut. Apabila Bapak/ibu bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan Bapak/ibu menandatangani. Kemudian setelah blanko ditandatangani, silahkan dimasukkan ke dalam amplop yang sudah disediakan. Sebelum menyerahkan kembali, dimohon Bapak/ibu memastikan bahwa amplop tersebut sudah tertutup rapat untuk membantu menjaga kerahasiaan Bapak/ibu.

Perlu diketahui, bahwa penelitian ini sudah mendapat ijin dari pimpinan perusahaan tempat Bapak/ibu bekerja. Terima kasih atas perhatian dan kontribusi yang Bapak/ibu berikan dalam penelitian saya ini.

Hormat saya,

Yustina Anggara

Email: yustinaanggara@yahoo.com

Phone: 0821 591 30827



**KESEDIAAN UNTUK BERPARTISIPASI DALAM PENELITIAN
(MOHON DISERAHKAN KEMBALI KEPADA PENELITI)**

Penelitian ini membahas pengaruh komunikasi kepengawasan terhadap kinerja karyawan Aquarius Boutique Hotel Palangka Raya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Aquarius Boutique Hotel agar dapat meningkatkan komunikasi antara pengawas (supervisor) kepada karyawannya. Bapak/Ibu akan diminta untuk mengisi kuesioner yang mencerminkan pendapat Bapak/Ibu tentang hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi supervisor Bapak/ibu yang berpengaruh terhadap kinerja dari Bapak/ibu sendiri.

Tidak ada resiko apapun untuk bapak/ibu yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/ibu berikan dalam penelitian ini adalah bersifat pribadi. Saya sebagai peneliti juga menjamin kerahasiaan anda. Nama Bapak/ibu tidak akan muncul dalam laporan hasil akhir penelitian saya.

Apabila Bapak/ibu berkenan berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan bapak/ibu menandatangani pernyataan berikut. Terima Kasih atas partisipasi Bapak/ibu. **Saya memahami semua hal yang tertulis dalam Lembar Kesiediaan untuk Berpartisipasi dalam penelitian ini dan saya setuju untuk berpartisipasi secara suka rela dalam penelitian yang dilakukan oleh Yustina Anggara dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.**

Tanggal

Nama& tanda tangan

.....

.....

Apabila masih terdapat hal-hal lain yang ingin Bapak/Ibu ketahui tentang penelitian ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi

Yustina Anggara

Email: yustinaanggara@yahoo.com

Phone: 0821 591 30827

BAGIAN PERTAMA

PETUNJUK : Silahkan melengkapi identitas diri anda dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih:

1. Departemen:
 - a. HRD
 - b. Front Office
 - c. Food & beverage
 - d. Accounting
 - e. Engineering
 - f. Housekeeping
 - g. Marketing
2. Jenis kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia anda saat ini
 - a. < 20 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. > 40 tahun
4. Lama bekerja di Aquarius Boutique hotel
 - a. < 3 bulan
 - b. 3-6 bulan
 - c. 6 bulan- 1 tahun
 - d. > 1 ta

BAGIAN KEDUA

PETUNJUK

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan Komunikasi pengawas (supervisor) anda. Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara melingkari salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya.

NO	LINGKARI JAWABAN YANG MENURUT ANDA MENDEKATI DENGAN OPINI ANDA	Sangat tidak setuju Tidak setuju Netral Setuju Sangat setuju
1	Atasan saya memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang baik	1 2 3 4 5
2	Atasan saya menjelaskan kepada saya alasan setiap perubahan dalam tugas saya	1 2 3 4 5
3	Atasan saya memberitahu saya tentang prosedur dan aturan kerja	1 2 3 4 5
4	Atasan saya memberikan instruksi secara jelas.	1 2 3 4 5
5	Saya menanyakan kepada Atasan saya apabila saya tidak mengerti	1 2 3 4 5

6	Atasan saya sering bergurau dengan saya	1	2	3	4	5
7	Atasan saya meminta pendapat saya bagaimana sebuah pekerjaan diselesaikan	1	2	3	4	5
8	Atasan saya memberitahu saya ketika saya menghasilkan pekerjaan yang baik	1	2	3	4	5
9	Atasan saya memberitahu alasan tentang jadwal kerja	1	2	3	4	5
10	Atasan saya memberitahu saya tentang rencana ke depan untuk departemen saya	1	2	3	4	5
11	Atasan saya menetapkan tujuan kerja yang juga berguna bagi saya	1	2	3	4	5
12	Saya memberitahu atasan saya apabila saya menganggap suatu pekerjaan dilakukan dengan tidak benar	1	2	3	4	5
13	Atasan saya menanyakan kepada saya hal-hal yang menurut saya menarik di luar pekerjaan saya.	1	2	3	4	5

14	Atasan saya meminta masukan dari saya untuk suatu keputusan penting	1 2 3 4 5
15	Atasan saya memuji saya apabila pekerjaan saya terselesaikan dengan baik	1 2 3 4 5
16	Atasan saya memberitahu alasan tentang peraturan dan prosedur dalam pekerjaan saya	1 2 3 4 5
17	Atasan saya memberitahu saya tentang informasi apa saja yang terjadi di perusahaan	1 2 3 4 5
18	Atasan saya meminta dan memberitahu saya untuk melakukan suatu pekerjaan	1 2 3 4 5
19	Saya mengkonfirmasi kepada atasan saya apabila perintahnya saya anggap kurang tepat	1 2 3 4 5
20	Atasan saya melakukan pembicaraan yang nyaman dengan saya	1 2 3 4 5
21	Atasan saya meminta pendapat saya dalam mengembangkan departemen	1 2 3 4 5

BAGIAN KETIGA

PETUNJUK

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan kinerja anda. Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara melingkari salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya

NO	LINGKARI JAWABAN YANG MENURUT ANDA MENDEKATI DENGAN OPINI ANDA	Sangat tidak setuju Tidak setuju Netral Setuju Sangat setuju
1	Saat ini saya bekerja pada tingkat kinerja terbaik saya	1 2 3 4 5
2	Adalah hak saya untuk menggunakan tunjangan cuti sakit saya (R)	1 2 3 4 5
3	Karyawan tidak perlu mencapai tingkat sempurna dalam mencapai kinerja (R)	1 2 3 4 5
4	Saya mencoba untuk bekerja sesering mungkin sebisa saya	1 2 3 4 5

5	Saya salah satu yang terbaik dalam bidang pekerjaan saya	1 2 3 4 5
6	Saya salah satu karyawan yang paling lambat dalam bekerja (R)	1 2 3 4 5
7	Saya menetapkan standart yang tinggi untuk pekerjaan saya	1 2 3 4 5
8	Pekerjaan saya selalu memiliki kualitas yang tinggi	1 2 3 4 5
9	Saya bangga dengan kinerja saya	1 2 3 4 5

ATAS PERHATIAN DAN PARTISIPASI BAPAK/IBU SAYA UCAPKAN TERIMA
KASIH

2. UJI VALIDITAS

No	Indikator	r hitung	r tabel	Validitas
1	Directon1	0,184	0,184	Valid
2	Direction2	0,877	0,184	Valid
3	Directon3	0,571	0,184	Valid
4	Ratinal1	0,848	0,184	Valid
5	Rationale2	0,876	0,184	Valid
6	Rationale3	0,748	0,184	Valid
7	Information1	0,690	0,184	Valid
8	Information2	0,832	0,184	Valid
9	Information3	0,758	0,184	Valid
10	Information4	0,741	0,184	Valid
11	Positiveexp1	0,783	0,184	Valid
12	Positiveexp2	0,784	0,184	Valid
13	Positiveexp3	0,696	0,184	Valid
14	Participation1	0,774	0,184	Valid
15	Participation2	0,804	0,184	Valid
16	Participation3	0,590	0,184	Valid
17	Participation4	0,778	0,184	Valid
18	Feedback1	0,575	0,184	Valid
19	Feedback2	0,815	0,184	Valid
20	Feedback3	0,593	0,184	Valid
21	Feedback4	0,730	0,184	Valid
22	Kinerja1	0,384	0,184	Valid
23	Kinerja2	0,684	0,184	Valid
24	Kinerja3	0,731	0,184	Valid
25	Kinerja4	0,510	0,184	Valid
26	Kinerja5	0,619	0,184	Valid
27	Kinerja6	0,472	0,184	Valid
28	Kinerja7	0,684	0,184	Valid
29	Kinerja8	0,641	0,184	Valid
30	Kinerja9	0,731	0,184	Valid

3. Uji Reliabilitas

No	Dimensi	Cronbach's Alpha	Jumlah item	Reliabilitas
1	Direction	0,637	3	Reliabel
2	Information	0,733	4	Reliabel
3	Rationale	0,764	3	Reliabel
4	Positive expression	0,623	3	Reliabel
5	Participation	0,720	4	Reliabel
6	Feedback	0,623	4	Reliabel
7	Kinerja karyawan	0,774	9	Reliabel

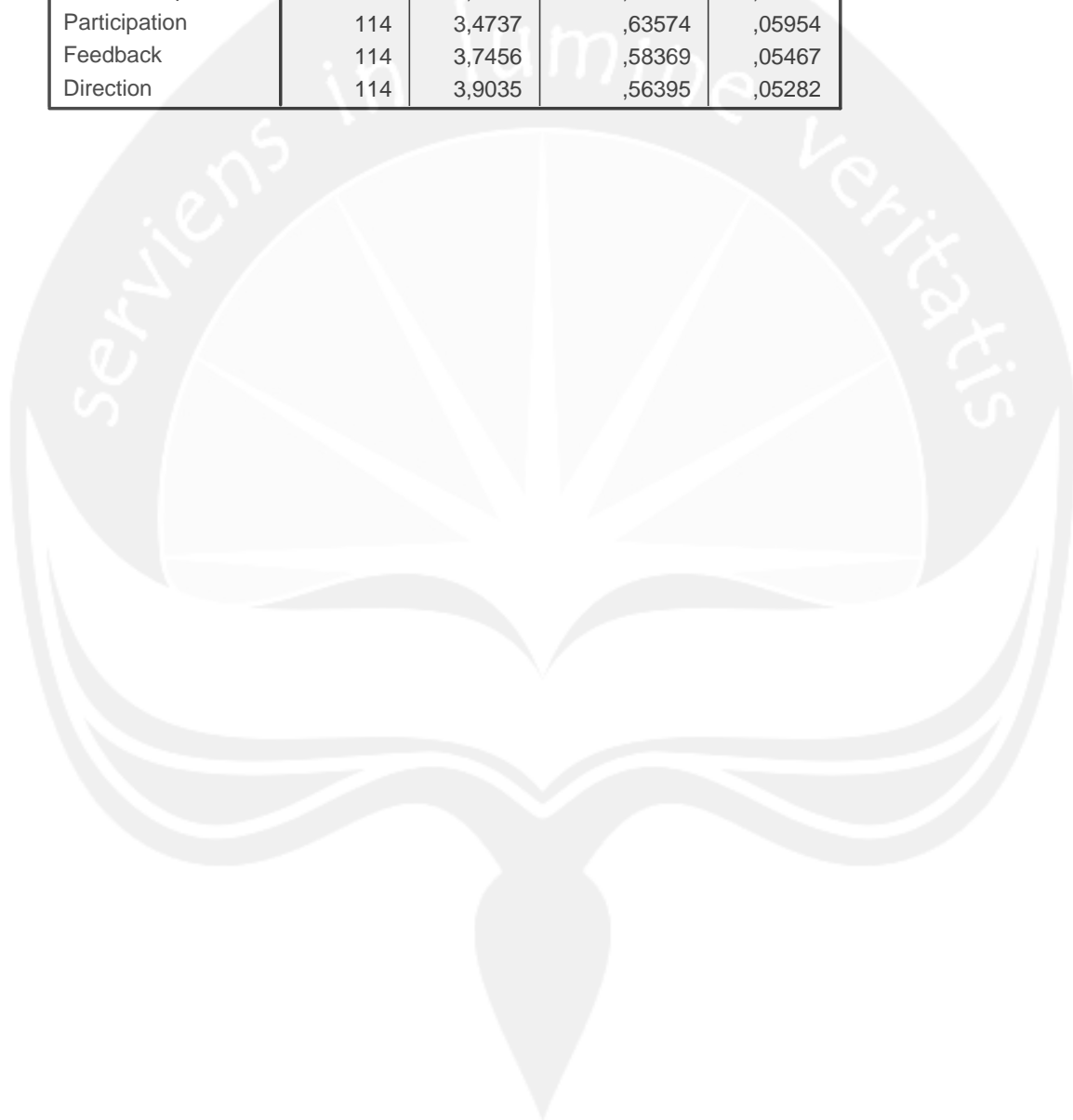
4. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1	Departemen		
	HRD	10	8,8
	Front Office	10	8,8
	Food & beverages	31	27,2
	Accounting	16	14,0
	Engineering	13	11,4
	Housekeeping	28	24,6
	Marketing	6	5,3
2	Jenis Kelamin		
	Pria	78	68,4
	Wanita	36	31,6
3	Usia		
	<20 tahun	15	13,2
	21-30 tahun	86	75,4
	31-40 tahun	12	10,5
	>40 tahun	1	0,9
4	Lama Bekerja		
	<3 bulan	9	7,9
	3-6 bulan	14	12,3
	6 bulan -1 tahun	22	19,3
	>1 tahun	69	60,5

5. Nilai Mean dan Standar Deviasi Per Dimensi Dan Indikator

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Rationale	114	3,8421	,64448	,06036
Information	114	3,8684	,62064	,05813
Positive Expression	114	3,4942	,61963	,05803
Participation	114	3,4737	,63574	,05954
Feedback	114	3,7456	,58369	,05467
Direction	114	3,9035	,56395	,05282



Dimensi	Indikator	Mean	Std deviation
<i>Direction</i>	Atasan saya memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang baik	4,02	,678
	Atasan saya memberikan instruksi secara jelas	3,76	,895
	Atasan saya meminta dan memberitahu saya untuk melakukan suatu pekerjaan	3,93	,620
<i>Rationale</i>	Atasan saya menjelaskan kepada saya alasan setiap perubahan dalam tugas saya	3,83	,740
	Atasan saya memberitahu alasan tentang jadwal kerja	3,71	,890
	Atasan saya memberitahu alasan tentang peraturan dan prosedur dalam pekerjaan saya	3,98	,704
<i>Information</i>	Atasan saya memberitahu saya tentang prosedur dan aturan kerja	4,17	,563
	Atasan saya memberitahu saya tentang rencana ke depan untuk departemen saya	3,85	,905
	Atasan saya menetapkan tujuan kerja yang juga berguna bagi saya	3,96	,769
	Atasan saya memberitahu saya tentang informasi apa saja yang terjadi di perusahaan	3,50	1,024
<i>Positive expression</i>	Atasan saya sering bergurau dengan saya	3,33	,879
	Atasan saya menanyakan kepada saya hal-hal yang menurut saya menarik di luar pekerjaan saya	3,25	,804
	Atasan saya melakukan pembicaraan yang nyaman dengan saya	3,35	,775
<i>Participation</i>	Atasan saya meminta pendapat saya bagaimana sebuah pekerjaan diselesaikan	3,90	,801
	Atasan saya meminta masukan dari saya untuk suatu keputusan yang penting	3,31	,904
	Saya mengkonfirmasi kepada atasan saya apabila perintahnya saya anggap kurang tepat	3,68	,845
	Atasan saya meminta pendapat saya dalam mengembangkan departemen	3,39	,897
<i>Feedback</i>	Saya menanyakan kepada atasan saya apabila saya tidak mengerti	4,24	,682
	Atasan saya memberitahu saya ketika saya menghasilkan pekerjaan yang baik	3,64	,988
	Saya memberitahu atasan saya apabila menganggap suatu pekerjaan dilakukan dengan tidak benar	3,82	,790
	Atasan saya memuji saya apabila pekerjaan saya terselesaikan dengan baik	3,28	,917
Tingkat Kinerja	Saat ini saya berada pada tingkat kinerja terbaik saya	3,63	,720
	Adalah hak saya untuk menggunakan tunjangan cuti sakit saya (R)	3,93	,784
	Karyawan tidak perlu mencapai tingkat sempurna dalam mencapai kinerja (R)	3,53	,952
	Saya mencoba untuk bekerja sesering mungkin dan sebisa saya	3,53	,952
	Saya adalah salah satu yang terbaik dalam bidang pekerjaan saya	3,33	,848
	Saya salah satu karyawan yang paling lambat dalam bekerja (R)	3,95	,881
	Saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya	3,63	,720
	Pekerjaan saya selalu memiliki kualitas yang tinggi	3,46	,654
Saya bangga dengan kinerja saya	3,91	,784	

6. Tabel Korelasi Dimensi Variabel Komunikasi Kepengawasan (X)

	<i>Direction</i>	<i>Information</i>	<i>Rationale</i>	<i>Positive Expression</i>	<i>Participation</i>	<i>Feedback</i>
<i>Direction</i>	-					
<i>Information</i>	-,646(**)	-				
<i>Rationale</i>	-,610(**)	,742(**)	-			
<i>Positive Expression</i>	-,292(**)	,533(**)	,500(**)	-		
<i>Participation</i>	-,363(**)	,618(**)	,557(**)	,582(**)	-	
<i>Feedback</i>	-,507(**)	,714(**)	,680(**)	,555(**)	,605(**)	-
Mean	3,9035	3,8684	3,8421	3,4942	3,4737	3,7456
Std deviation	0,56395	0,62064	0,64448	0,61963	0,63574	0,58369
Cronbach Alpha	0,637	0,733	0,764	0,623	0,720	0,623
Item	3	4	3	3	4	4

7. Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Feedback Total, Direction Total, Positive Expression Total, Participation Total, Rationale Total, Information Total		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Total

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344 ^a	,118	,069	4,127

a. Predictors: (Constant), Feedback Total, Direction Total, Positive Expression Total, Participation Total, Rationale Total, Information Total

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,185	6	40,698	2,389	,033 ^a
	Residual	1822,736	107	17,035		
	Total	2066,921	113			

a. Predictors: (Constant), Feedback Total, Direction Total, Positive Expression Total, Participation Total, Rationale Total, Information Total

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Total

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,006	3,179		7,865	,000
	Direction Total	,055	,315	,022	,173	,863
	Information Total	-,112	,286	-,065	-,390	,697
	Rationale Total	-,377	,330	-,171	-1,143	,256
	Positive Expression Total	,264	,275	,115	,959	,340
	Participation Total	-,046	,216	-,027	-,212	,833
	Feedback Total	,753	,264	,411	2,851	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Total

8. T-Test

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Rationale	13,951	113	,000	,84211	,7225	,9617
Information	14,940	113	,000	,86842	,7533	,9836
Positive Expression	8,515	113	,000	,49415	,3792	,6091
Participation	7,955	113	,000	,47368	,3557	,5916
Feedback	13,639	113	,000	,74561	,6373	,8539
Direction	17,106	113	,000	,90351	,7989	1,0082