

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PT. PELINDO 1 CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Untuk Mengikuti Sidang Meja Hijau Di
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

DIAJUKAN OLEH :

Nama Mahasiswa : Alhafiz Abdullah
NPM : 71160312146
Program Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
MEDAN
2020**

KATA PEGANTAR

Bissmillahirrahmannirrahim

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatu.

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah subhanahu wata'ala karena berkat rahmat, taufik, dan hidayahNya yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kesempatan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Sumatera Utara (UISU).

Adapun judul penelitian yang dilakukan penulis yaitu: "**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan**". Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah subhanahu wata'ala sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Akhir kata atas perhatian, do'a, bantuan serta dukungan dari seluruh pihak, penulis ucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Terutama kepada kedua orang tuaku tercinta, Ibu Misrayani dan Bapak Sapri, selaku orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta do'a yang tiada henti-hentinya dari awal perkuliahan hingga sampai pada penyelesaian studi penulis.
2. Bapak Dr. H. Yanhar Jamaluddin., M. AP selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Hj. Safrida., S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Nur M. Ridha Tarigan., S.E., M.M selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Eddi Suprayitno., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara.

6. Bapak Supriadi., S.E., M.M., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik.
7. Bapak Julkarnain., S.A.G.,S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
9. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada keluarga besar penulis yang tidak bisa dituliskan satu persatu namanya, terima kasih paman, bulek, adik, terima kasih banyak selalu memberikan dukungan serta do'a yang terbaik. Keluarga adalah yang paling utama, terima kasih untuk semangat yang luar biasa. Salam untuk kalian semua.
10. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kedua sahabat baik saya yang selalu mendukung , membantu, dan mendo'kan saya dari awal perkuliahan hingga saat ini.
11. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pegawai di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan, yang telah membimbing dan memberi saya kesempatan untuk mendapatkan pelajaran yang baik buat saya. Terima kasih untuk seorang bapak yang tidak perlu saya sebutkan namanya, yang telah membantu saya selama menjalani masa magang.
12. Untuk seseorang terkasih, yang selalu mendo'akan yang terbaik untuk ku, terima kasih telah menjadikanku bagian dari isi do'a-do'amu, semoga suatu hari nanti saya bisa membalasmu. Aamiin
13. Dan tak lupa pula penulis ucapan terima kasih untuk sahabat saya Abdul Rachmaddansyah yang sukarela membantu, menemani, dan bersedia direpotkan dengan segala urusan- urusan saya. Terima kasih juga untuk teman-teman

seperjuangan khususnya alumni Manajemen stambuk 2016 yang telah berjuang bersama dan saling menyemangati satu sama lain. Dan terima kasih untuk teman rekan kerja yang selalu memberi semangat, dukungan serta do'a kalian.

Medan, Juli 2020

Penulis

Alhafiz Abdullah

71160312146

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 RumusanMasalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8

BAB II PEMBAHASAN

2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	11
2.1.1.2 Komponen Kualitas Kehidupan Kerja	13
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja.....	16
2.1.1.4 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	18
2.2 Komunikasi	19
2.2.1 Pengertian Komunikasi	19
2.2.2 Unsur – Unsur Komunikasi.....	20
2.2.3 Tujuan Komunikasi.....	21
2.2.4 Indikator Komunikasi.....	22
2.3 Kinerja.....	23

2.3.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.3.2 Manajemen Kinerja.....	25
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	27
2.3.4 Indikator Kinerja	29
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Kerangka Konseptual	31
2.6 Hubungan Antar Variabel	33
2.6.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja.....	33
2.6.2 Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja	33
2.7 Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	37
3.2 Populasi dan Sampel.....	38
1. Populasi	38
2. Sampel.....	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Devinisi Operasional Variabel	39
3.5 Teknik Analisis Data	41
3.5.1 Analisis Deskriptif	41
3.5.2 Analisis Kuantitatif.....	42
3.6 Uji Kualitas Data	43
3.6.1 Uji Validitas.....	43
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.7 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.1 Uji Normalitas	45
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	45
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.8 Pengujian Hipotesis	46
3.8.1 Uji F (Pengujian Simultan).....	47
3.8.2 Uji t (Pengujian Secara Parsial).....	48

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	49
--	----

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Tempat Penelitian	51
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.2 Struktur Organisasi.....	54
4.3 Uraian Tugas dan Fungsi	54
4.3.1 Tugas dan Fungsi Divisi SDM dan Umum	54
4.3.2 Tugas dan Fungsi Divisi Teknologi Informasi.....	55
4.3.3 Tugas dan Fungsi Divisi Pelayanan Pelanggan	55
4.3.4 Tugas dan Fungsi Divisi Sistem Manajemen.....	55
4.3.5 Tugas dan Fungsi Divisi Sistem Keuangan	56

BAB VANALISIS DAN EVALUASI

5.1 Analisis dan Evaluasi	57
5.1.1 Karakteristik Responden	57
5.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	57
5.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut usia.....	58
5.1.1.3 Kualitas Kehidupan kerja (X1)	59
5.1.1.4 Komunikasi (X2).....	60
5.1.1.5 Kinerja (Y)	62
5.2 Uji Instrumen	63
5.2.1 Uji Validitas	63
5.2.2 Uji Reliabilitas	67
5.3 Metode Analisis Data.....	69
5.3.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	70
5.4.1 Uji Normalitas.....	70
5.4.2 Uji Multikolinearitas	71
5.4.3 Uji heteroskedasitas	72

5.5 Uji Hipotesis.....	73
5.5.1 Uji Parsial (uji-t)	73
5.5.1.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja.....	73
5.5.1.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja.....	74
5.5.2 Uji Simultan (uji-f).....	74
5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
5.6 Evaluasi Data	77

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 kesimpulan	80
6.2 saran	80

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel : 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian	37
Tabel : 3.2 Kerangka Populasi Pegawai.....	38
Tabel : 3.3 Kerangka Sampel Pegawai	39
Tabel : 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel : 5.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	57
Tabel : 5.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	58
Tabel : 5.3 Distribusi Jawaban Responden Untuk Kuesioner Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	59
Tabel : 5.4 Distribusi Jawaban Responden Untuk Kuesioner Variabel Komunikasi	61
Tabel : 5.5 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja	62
Tabel : 5.6 Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja	64
Tabel : 5.7 Uji Validitas Komunikasi	65
Tabel : 5.8 Uji Validitas Kinerja	66
Tabel : 5.9 Hasil Uji Reabilitas (X1)	67
Tabel : 5.10 Hasil Uji Reabilitas (X2)	67
Tabel : 5.11 Hasil Uji Reabilitas (Y)	67
Tabel : 5.12 Data Yang Reliabel	68
Tabel : 5.13 Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel : 5.14 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan VIF.....	71
Tabel : 5.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	73
Tabel : 5.16 Hasil Uji Simultan.....	76
Tabel : 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar : 2.1 Komponen kualitas kehidupan kerja	14
Gambar : 2.3 Kerangka konseptual	32
Gambar : 5.1 Uji normalitas dengan menggunakan scatterplot	70
Gambar : 5.3 Uji heteroskedasitas dengan menggunakan scatterplot.....	72

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal :

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RinekaCipta.
- Anisah, A. (2017). Evaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Quality Of Work Life (StudiKasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 211-217.
- Antara, S., Sepang, J., & Saerang, I. S. (2014). *Analisis Rasio Likuiditas, Aktivitas, Dan Profitabilitas Terhadap Return Saham Perusahaan Wholesale Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(3).
- Arizal, I. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya*. Branchmarck, 3(3).
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Farjad, RajabidanShahrnazVarnous. (2013) “Study OfRelationship Of Quality Of Work Life (QWL) And Organizational Commitment”. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol. (4)9: pp.449-456.
- Giarto, S. B. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawandengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasionalsebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta*.
- Hadiwijaya, H. (2016). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 439-448.
- Hidayat, R., & Awza, R. (2017). *Pengaruh Gaya Komunikasi Kepala Dinas terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Riau*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, 4(2), 1-15.
- Husnawati, A. (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (StudiPada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

- Inaray, J. C. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(2).
- Ismuhadjar.(2006). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pejabat Struktural dan Dosen Tetap di beberapa Perguruann Tinggi Swasta di Jakarta*. Jurnal Bisnis Strategi. Vol. 15 No.2.P 52- 61.
- Iswanto, Y. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Jayusman, H., Khotimah, S., &Supiansyah, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Avilla Pangkalan Bun*.Jurnal Magenta, 6(1), 29-33.
- Lakoy, A. C. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(3).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. (2013). “*Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention*”.International Journal of Health Policy and Management. Vol. 1(x), 1-10. Iran: Tehran University of Medical Sciences.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Negara, P. B. U. M. (2014). *PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Paripurna, I. G. D. (2013).*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 2(5).
- Priambodo, A. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pelabuhan Indonesia III CabangTanjung Perak Surabaya)*.Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(1).
- Rahmawati, I. (2019). *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis* (Doctoral dissertation, UniversitasSiliwangi).
- Ramdhani, A., & SE, S. C. R. (2018).*Pengaruh Komunikasi Dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada PT. Pos Indonesia*

- Persero Wilayah Pos V Bandung) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).*
- Rezaka, K. B. (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bimatex* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ruhyaningtias&Hapsari, I. (2013). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan.* Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Vol.2 No.2.
- Sajjad, NoushinKamali & Abbasi, Badri (2014).*Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment.* Research Journal of Recent Sciences, Vol. 3(2), 92-99.
- Sekarningtyas, D. A., & LATARUVA, E. (2011). *Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (StudiPadaDinasPerhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kab. Pemalang)* (Doctoral dissertation, UniversitasDiponegoro).
- Sitorus, R. R., &Wijaya, L. (2016).*Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi .Media Studi Ekonomi*, 19(2).
- Sarmanu. 2017. *Dasar Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Statistik.* Surabaya: Arilangga Universitas Press.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV. ALFABETA.
- Santoso, Singgaih. 2010. *Statistik Multivariat.* Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Turnip, N. P. (2019).*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.*
- Usman, Husaini. (2010) *Manajemen (Teori,Praktek,danRisetPendidikan),* Jakarta:BumiAksara.
- Utami, I. W., &Rimawati, E. (2017).*Pengaruh Motivasi Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Serengan Surakarta.*
- Utomo, H. S., &Nugroho, M. (2014). *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(1), 31-50.

Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan, Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. E-Jurnal Manajemen, 4(10).

Yulianti, E. (2017). *Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Journal Of Business Studies, 2(2), 51-65.

Kepada Yth :

Bapak / Ibu :

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan

Di-

Medan

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a kami panjatkan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal 'afiat dan selalu sukses dalam aktivitasnya sehari-hari. Amiinnn

Dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia kiranya mengisi kuesioner ini dengan hati yang ikhlas. Kuesioner ini hanya sebatas untuk penelitian guna menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi UISU Medan. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya oleh peneliti, serta tidak ada kaitannya dengan tugas dan jabatan yang Bapak/Ibu pegang saat ini.

Demikian hal ini peneliti sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, peneliti haturkan terima kasih.

Hormat kami

Peneliti

Alhafiz Abdullah

NPM : 71160312146

KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian

a. Kuesioner ini diperuntukan bagi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Belawan

b. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

2. Karakteristik Responden

a. Usia : Tahun

b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)

c. Bagian :

d. Tingkat Pendidikan : SLTA / S1 / S2 / S3 *)

e. Pendidikan Terakhir :

***) Coret yang tidak perlu**

C. Variabel Kinerja (Y)

No	Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kuantitas kerja pegawai melebihi rata-rata					
2	Kualitas kerja pegawai jauh lebih baik					
3	Efisiensi pegawai melebihi rata-rata					
4	Standar kualitas pegawai melebihi					

	standar resmi yang ada				
5	Pegawai berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya				
6	Pegawai memegang standar profesional yang tinggi				
7	Kemampuan pegawai menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan bagus				
8	Ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan bagus				
9	Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik				
10	Kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik				

A. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	Kualitas Kehidupan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa puas dengan sarana dan prasarana yang disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan sebagai penunjang pekerjaan					
2	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan					
3	Gaji yang diberikan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan dapat menyejahterakan hidup saya					
4	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan					
5	Saya merasa diberi kesempatan untuk menggunakan cara atau metode saya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat					
6	Saya selalu merasa senang dan cocok dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan selama ini					
7	Pimpinan selalu berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi para pegawai untuk mengurangi kejemuhan					
8	Saya merasa telah diberikan jaminan lingkungan kerja yang aman dan kondusif					
9	Saya merasa suhu di ruangan tempat					

	saya bekerja sudah cukup baik					
10	Saya merasa mendapatkan manfaat berupa tunjangan kesehatan, asuransi jiwa dan cuti					

B. Variabel Komunikasi (X2)

No	Komunikasi	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hubungan saya dengan rekan kerja diluar pekerjaan berjalan dengan baik					
2	Rekan kerja saya bersikap kooperatif					
3	Saya menggunakan sarana komunikasi berupa telepon,fax dan internet dengan efisien					
4	Saya selalu berpikir positif terhadap orang lain didalam lingkungan kerja saya					
5	Pimpinan selalu menyampaikan informasi dengan cepat					
6	Pertukaran informasi di antara rekan kerja berjalan dengan baik					
7	Saya merasa pertukaran informasi dengan unit-unit kerja terkait sudah berjalan dengan baik dan lancar					
8	Informasi yang perlu diketahui bersama oleh para staf di masing-masing unit kerja di komunikasikan dengan baik					
9	Saya merasa pertemuan rutin antara pimpinan dengan bawahan berjalan dengan baik sehingga dapat memberikan motivasi dalam bekerja					
10	Hubungan antara pimpinan dengan bawahan sudah baik					

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	34	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

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	35.71	35.426	.640	.852
X1.2	35.56	36.072	.608	.855
X1.3	35.53	36.135	.622	.854
X1.4	36.15	33.099	.731	.843
X1.5	35.56	37.527	.618	.856
X1.6	35.71	36.032	.516	.862
X1.7	36.18	33.059	.652	.851

X1.8	35.85	38.250	.479	.864
X1.9	35.79	36.108	.586	.856
X1.10	35.85	36.432	.457	.868

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

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	37.06	43.512	.753	.931
X2.2	36.85	44.311	.761	.930

X2.3	36.85	44.432	.822	.928
X2.4	36.88	43.804	.821	.927
X2.5	36.68	47.862	.705	.934
X2.6	36.82	43.362	.835	.926
X2.7	36.76	44.367	.755	.930
X2.8	36.94	44.118	.755	.930
X2.9	36.79	43.805	.753	.931
X2.10	37.09	44.083	.608	.940

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38.41	23.280	.358	.816
Y.2	38.15	21.463	.598	.792
Y.3	37.97	20.454	.672	.782
Y.4	38.06	20.906	.591	.792
Y.5	37.88	23.501	.424	.810
Y.6	38.12	23.561	.349	.817
Y.7	38.50	22.985	.391	.813
Y.8	38.26	21.413	.551	.797
Y.9	37.97	21.726	.527	.799
Y.10	38.12	21.077	.527	.800

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SDRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi , Kualitas Kehidupan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.396	4.012

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kualitas Kehidupan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.959	2	190.479	11.832	.000 ^b
	Residual	499.070	31	16.099		
	Total	880.029	33			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kualitas Kehidupan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
							VIF
(Constant)	20.579	4.542		4.531	.000		
1 Kualitas Kehidupan Kerja	.367	.137	.469	2.678	.012	.597	1.675
Komunikasi	.176	.123	.252	2.439	.016	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kualitas Kehidupan Kerja	Komunikasi
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
1	2	.016	13.706	.92	.05	.36
	3	.010	17.181	.08	.95	.64

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

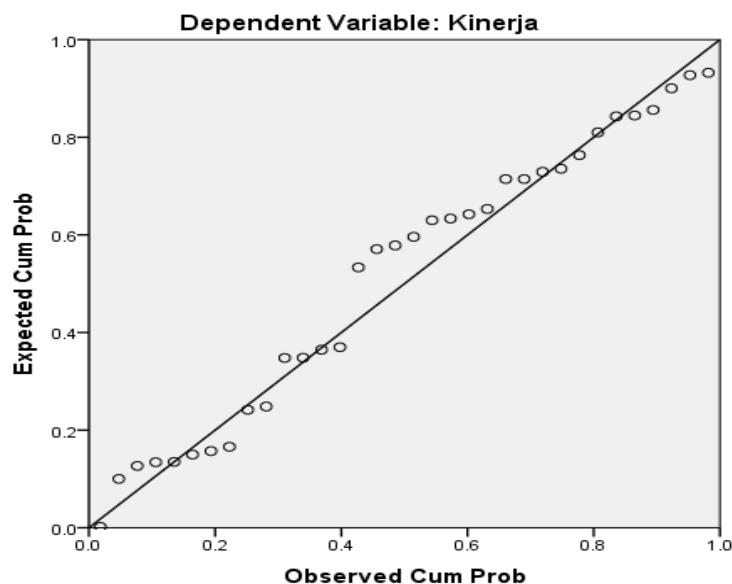
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.42	47.73	42.38	3.398	34
Std. Predicted Value	-2.638	1.573	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.689	2.993	1.104	.455	34
Adjusted Predicted Value	32.92	48.05	42.36	3.409	34
Residual	-11.755	5.988	.000	3.889	34
Std. Residual	-2.930	1.492	.000	.969	34
Stud. Residual	-2.977	1.598	.004	1.008	34
Deleted Residual	-12.140	7.040	.026	4.224	34
Stud. Deleted Residual	-3.466	1.641	-.009	1.059	34
Mahal. Distance	.002	17.393	1.941	3.137	34
Cook's Distance	.000	.175	.030	.038	34

Centered Value	Leverage	.000	.527	.059	.095	34
----------------	----------	------	------	------	------	----

a. Dependent Variable: Kinerja

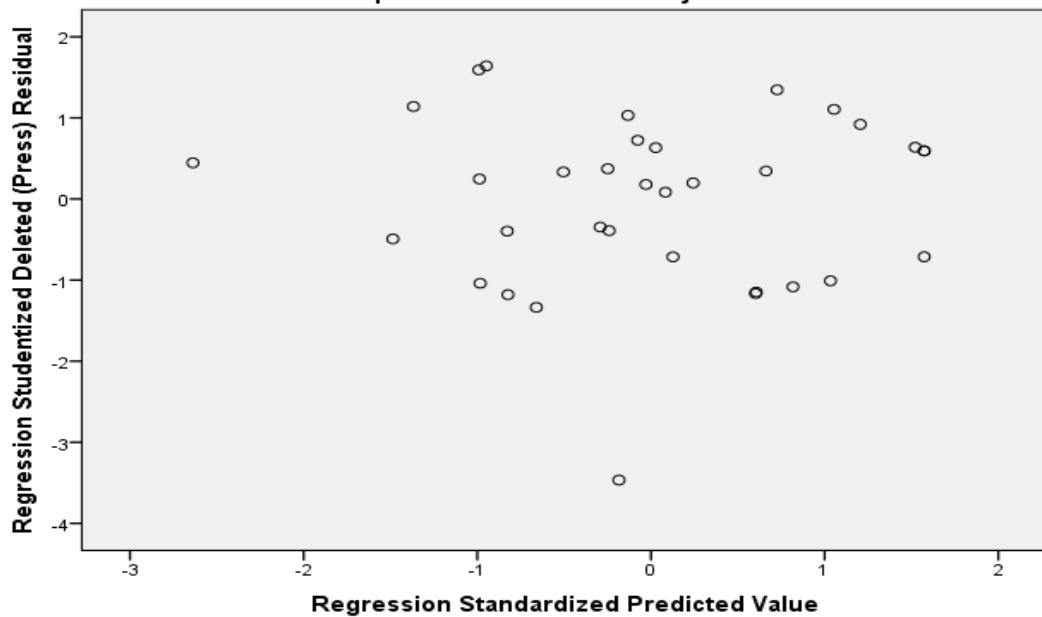
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alhafiz Abdullah
NPM : 71160312146
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini yang telah saya buat ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan skripsi milik orang lain.

Bagian atau data tertentu yang saya peroleh dari perusahaan atau lembaga, dan saya kutip dari hasil orang lain telah mendapatkan izin dan dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila kemudian hari pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 28 Juli 2020

Alhafiz Abdullah

NPM.71160312146