

TESIS

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMUNICATION*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
MODERATOR PADA PT. X**



Oleh :

ANISA NUR MAULIDIA
NIM. 091824253016

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
2022**

TESIS

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMUNICATION*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
MODERATOR PADA PT. X**

Oleh:

**Anisa Nur Maulidia
NIM. 091824253016**

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS
AIRLANGGA SURABAYA
2022**

TESIS

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMUNICATION*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
MODERATOR PADA PT. X**

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh:

**Anisa Nur Maulidia
NIM. 091824253016**

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS
AIRLANGGA SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN
TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL:

Oleh:

Pembimbing Ketua



Prof. Dr. Anwar Ma'ruf., drh., M.Kes
NIP. 196509051993031004

Pembimbing Kedua



Prof. Dr. Sutinah, Dra., M.S
NIP. 195808161982032001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Nuri Herachwati, Dra. Ec., MSi. MSc
NIP. 196606301992032001

Penelitian Tesis ini telah diuji dan dinilai
pada oleh Panitia Penguji pada Sekolah Pascasarjana
Universitas Airlangga
pada tanggal :

PANITIA PENGUJI PENELITIAN TESIS

Ketua : Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si

Anggota :

1. Prof. Dr. Anwar Ma'ruf., drh., M.Kes
2. Prof. Dr. Sutinah, Dra., MS
3. Dr. Windijarto, SE., MBA
4. Dr. Erna Setijaningrum, S.IP., M.Si

LEMBAR ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anisa Nur Maulidia

NIM : 091824253016

Program Studi : Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh *Organizational Communication* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Moderator pada PT. X

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis saya ini adalah hasil (hasil karya sendiri) bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.

Dalam tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicatumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan didalam daftar pustaka. Demikian, pernyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya,



Anisa Nur Maulidia
NIM. 091824253016

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Kehadirat Allah Allah SWT atas karunia yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan tesis dengan judul Pengaruh *Organizational Communication* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Moderator pada PT. X. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Direktur Sekolah Pasca Sarjana Universitas Airlangga Prof. Badri Munir Sukoco, S.E., MBA., Ph.D dan Koordinator Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu Dr. Nuri Herachwati, Dra. Ec., Msi. MSc atas kesempatan mengikuti pendidikan di Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
2. Prof. Anwar Ma'ruf, drh, M.Kes selaku pembimbing ketua dan Prof. Dr. Sutinah, Dra., MS selaku pembimbing, terimakasih atas kesabaran, saran dan masukannya yang telah diberikan kepada peneliti.
3. Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si, Dr. Windijarto, S.E., MBA dan Dr. Erna Setijaningrum, S .IP., M.Si selaku anggota penguji, terimakasih telah memberikan saran sehingga tesis ini menjadi lebih baik.
4. Seluruh staff pengajar Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pasca Sarjana Universitas Airlangga atas wawasan keilmuan selama mengikuti pendidikan Magister.

5. Bapak dan Ibu yang telah memberikan bantuan materil dan doa kasih sayang, dorongan serta semangat kepada peneliti.
6. Dimas Baskara Saputra terimakasih suamiku telah memberikan doa, dukungan, perhatian, dorongan dan semangat dalam penulisan tesis ini.
7. Pak Nanang selaku ME Manager PT. X yang telah memberikan kesempatan ijin untuk melakukan penelitian dan mengambil data untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan di Magister PSDM Unair 2018, khususnya pada group Majelis Iron, Alif, Niermala, Aida, Tika dan Uus terimakasih telah memberikan dukungan dan membagikan ilmunya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan baik.
9. Teman Penulis S1 Psikologi Universitas Airlangga Utin, Todani, Indana dan Lia terimakasih kebersamaan dan rasa kekeluargaan yang luar biasa.
10. Teman-teman Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik yang telah memberikan dukungan dan moril kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.

Surabaya,

Penulis

RINGKASAN

Pengaruh *Organizational Communication* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Moderator pada PT. X

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami penurunan dalam bidang jasa perusahaan sebesar -5,44% (BPS, 2020). Menurut *Business World* peringkat daya saing sumber daya manusia Indonesia berada diperingkat 45 dari 63 negara yang masih berada jauh dari negara tetangga yakni Singapura peringkat 13 dan Malaysia peringkat 22 (KEMENSETNEG, 2021). Penurunan terjadi pada input pesanan barang, total karyawan, hasil produksi, dan volume persediaan barang (Jatmiko, 2021). PT. X merupakan perusahaan dibidang manufaktur yang berada di Indonesia, namun dalam pelaksanaannya terjadi penurunan pada kinerja karyawan yang tampak pada PPH (*pairs per hour*) tidak mencapai target disetiap bulannya. Oleh karena itu, diperlukannya penguatan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Sumber daya manusia dapat menggerakkan, memelihara dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan pentingnya menciptakan efektifitas kinerja pada karyawan (Dewi & Surya, 2021).

Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas secara kualitas dan kuantitas berdasarkan keterampilan, hasil kerja, dan proses (Homburg dalam Maria, 2019). Dampak penurunan *employee performance* menuntut perusahaan untuk mendorong dan mengarahkan perilaku sumber daya manusianya agar tetap bertahan dan berkembang (Ardiana, 2008). Kondisi kinerja yang buruk akan melemahkan daya tahan karyawan terhadap suatu perubahan (Liu, et al dalam Riyanto, et al., 2021). Agar kinerja karyawan menjadi produktif dan efisien, maka diperlukan komunikasi yang efektif antar karyawan (Verghese, 2017). Komunikasi merupakan cara untuk meningkatkan *employee performance* dalam mengerjakan tugas pokok atau tugas tambahan karena komunikasi memiliki nilai kontribusi bagi karyawan (Eka & Anik, 2020). Komunikasi pada PT.X kurang baik, sehingga hal tersebut dapat menghambat proses produksi. Dari kondisi tersebut terlihat bahwa komunikasi harus dilakukan secara efektif untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *organizational communication* terhadap *employee performance*.

Salah satu faktor penguat pada pengaruh *organizational communication* terhadap *employee performance* adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Secara psikologis karyawan memiliki sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan berbagi informasi yang sebagian besar mengenai pekerjaan, kebijakan perusahaan atau instruksi tugas, sehingga pekerjaan menjadi menyenangkan. *Job satisfaction* sebagai perpaduan antara lingkungan kerja dengan kondisi psikologis yang dapat membuat karyawan menilai kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan (Tnay, dkk.,2013). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif di dalam perusahaan, dimana pengaruh tersebut akan semakin kuat jika karyawan merasakan kepuasan atas pekerjaannya (Nada, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan

menganalisis pengaruh *organizational communication* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel moderator PT.X.

Lokasi penelitian terletak di salah satu kota di Indonesia. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 291 karyawan dan staff produksi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *organizational communication* (X), variabel terikat adalah *employee performance* (Y) dan variabel moderator adalah *job satisfaction* (Z). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan tipe penelitian *explanatory research*, dan metode penelitian *survey*. Untuk teknik pengambilan sampelnya adalah *propotionate random sampling* dengan *loterry technique* disetiap bagian yang pengolahan datanya dibantu dengan program SPSS 25.0. Hasil penelitian ini yakni melalui uji hipotesis (H^1) yang menunjukkan bahwa *organizational communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, dengan memperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H^1 dalam penelitian ini diterima. Dan uji hipotesis (H^2) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* memperkuat pengaruh *organizational communication* terhadap *employee performance*, maka H^2 dalam penelitian ini diterima. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah *organizational communication* secara signifikan mempengaruhi *employee performance*, jika komunikasi dalam organisasi meningkat, maka *employee performance* juga akan meningkat. Dan *job satisfaction* memperkuat efek positif pengaruh dari *organizational communication* terhadap *employee performance*. Ketika *employee performance* tinggi sebagai akibat dari *organizational communication* yang terjalin dengan baik, diperkuat oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dirasakan oleh karyawannya.

SUMMARY

The Effect of Organizational Communication on Employee Performance with Job Satisfaction as a Variable Moderator at PT. X

Indonesia's economic growth has decreased by -5.44% in the company service sector (BPS). According to Business World, Indonesia ranks 45 out of 63 countries in terms of human resource competitiveness, which is still far behind neighboring countries, namely Singapore which ranks 13th, and Malaysia which ranks 22nd (KEMENSETNEG). The decline occurred in the input of goods orders, total employees, production results, and inventory volume. PT. X is a manufacturing company located in Indonesia, there has been a decline in employee performance as indicated by the PPH (pairs per hour) which does not meet the monthly target. Therefore, it is necessary to strengthen human resources in order to increase employee performance productivity. Human resource can drive, maintain and develop companies in facing times of change and are very critical for the company because they can create effective performance on employees (Dewi & Surya, 2021).

Employee performance is the result of work achieved by employees in completing tasks in quality and quantity based on skills, work results, and processes (Homburg in Maria, 2019). The impact of decreased employee performance requires companies to encourage and direct their human resources' behavior to survive, develop and have skills (Ardiana, 2008). Poor performance conditions will weaken the employee resistance to changes that occur (Liu, et al in Riyanto, et al., 2021). In order for employee performance to be productive and efficient, effective communication between employees or superiors is needed (Verghese, 2017). Communication is a way to improve employee performance in basic tasks or additional tasks because communication has a contribution value for employees (Eka & Anik, 2020). Communication that occurs at PT. X is unfavorable, so it can hinder the production process. From these conditions, it appears that communication must be carried out effectively to achieve better company performance. Thus, the main objective of this research is to examine the effect of organizational communication on employee performance.

One of the factors that reinforce employee performance is job satisfaction. Psychologically, employees have positive attitudes and feelings towards their work by sharing information mainly about work, company policies, or task instructions, so the work becomes enjoyable. Job satisfaction is a combination of environmental and psychological conditions in which employees can assess satisfaction with the work they performed (Tnay, et al., (2013). Employee performance can be improved through effective communication within the company, where the effect will be stronger if employees are satisfied with their work (Nada, 2020). Based on these descriptions, this research aims to examine and analyze the effect of organizational communication on employee performance and job satisfaction as the moderator variable on PT. X.

This research is located in one of the cities in Indonesia. The number of respondents in this research were 291 employees and production staff. The independent variable in this research is organizational communication (X), the dependent variable is employee performance (Y) and the moderator variable is job satisfaction (Z). This research uses quantitative approach, the research type with explanatory research, and the research survey method. For sampling techniques using proportionate random sampling with lottery technique in each section whose data processing is assisted by the SPSS 25.0 program. The results of this research are through hypothesis testing (H^1) which shows that organizational communication has a positive and significant effect on employee performance, by obtaining a sig value. $0.000 < 0.05$ means H^1 in this research is accepted. And hypothesis testing (H^2) which shows that job satisfaction strengthens the effect of organizational communication on employee performance, therefore H^2 in this research is accepted. In conclusion, organizational communication significantly affects employee performance, if the communication in organization increases, then employee performance will also increase. And job satisfaction strengthen the positive influence on the effect of organizational communication on employee performance. It is also shown that when employee performance is high as a result of well-established organizational communication, it is strengthened by job satisfaction felt by employees.

ABSTRAK

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang tidak mudah, implementasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) dibutuhkan suatu penguatan sumber daya manusia untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan (*employee performance*) dapat ditingkatkan melalui komunikasi organisasi (*organizational communication*) di dalam perusahaan, dimana pengaruh tersebut akan semakin kuat jika karyawan merasakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) atas pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational communication* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel moderator di PT.X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah 291 responden karyawan dan staff produksi dari departemen *stockfitting*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil dalam penelitian ini adalah *organizational communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, *job satisfaction* memperkuat pengaruh *organizational communication* terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut kedua hipotesis dapat diterima dengan memiliki tingkat kepercayaan melalui beberapa uji statistik.

Kata kunci : Komunikasi organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

In facing a difficult business competition, the implementation to increase employee performance requires a human resource reinforcement to maintain the sustainability of the company. Employee performance can be increased through organizational communication within the company, where the influence will be stronger if employees feel satisfied with their work. This research aims to determine the effect of organizational communication on employee performance with job satisfaction as a moderator variable at PT.X. This research uses quantitative approach with a total of 291 employee respondents and production staff from the stockfitting department. The data analysis technique used is multiple linear analysis. The results in this research is that organizational communication has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction strengthens the influence of organizational communication on employee performance. Based on these results, both hypotheses can be accepted by having trust level through several statistical tests.

Keywords : Organizational communication, Job satisfaction, Employee performance

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Usulan Penelitian	i
Persyaratan Gelar	ii
Lembar Pengesahan	iii
Panitia Penguji Tesis	iv
Lembar Orisinalitas	v
Ucapan Terimakasih	vi
Ringkasan	viii
Summary	x
Abstrak	xii
Abstract	xiii
Daftar Isi.....	xiv
Daftar Tabel	xviii
Daftar Gambar	xix
Daftar Singkatan	xx
Daftar Pustaka	115
Daftar Lampiran	126
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	 13
2.1. <i>Organizational Communication</i>	13
2.1.1 Konsep <i>Organizational Communication</i>	13
2.1.2 Dimensi <i>Organizational Communication</i>	15
2.1.3 Tipe <i>Organizational Communication</i>	17
2.1.4 Metode <i>Organizational Communication</i>	17
2.1.5 Fungsi <i>Organizational Communication</i>	19
2.1.6 Hambatan bagi Komunikasi yang Efektif	20
2.2. <i>Job Satisfaction</i>	21
2.2.1 Konsep <i>Job Satisfaction</i>	21
2.2.2 Dimensi <i>Job Satisfaction</i>	23
2.2.3 Antecedent <i>Job Satisfaction</i>	25

2.2.4 Konsekuensi Ketidakpuasan pada Karyawan	27
2.2.5 <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Moderator	28
2.3. <i>Employee Performance</i>	31
2.3.1 Konsep <i>Employee Performance</i>	31
2.3.2 Dimensi <i>Employee Performance</i>	33
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	33
2.3.4 Fungsi <i>Employee Performance</i>	34
2.3.5 Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja pada Karyawan	35
2.4. Pengaruh <i>Organizational Communication</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	35
2.5. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Communication</i>	37
2.6. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	39
2.7. Penelitian Terdahulu	41
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL	48
3.1. Kerangka Konseptual	48
3.2. Hipotesis	52
BAB 4 JENIS DAN RANCANGAN PENELITIAN	53
4.1. Jenis dan Rancangan Penelitian	53
4.2. Populasi, Sampel dan Teknik Penelitian Sampel	53
4.2.1 Populasi	53
4.2.2 Sampel	55
4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	55
4.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	59
4.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	59
4.3.2 Definisi Operasional	60
4.3.2.1 <i>Organizational Communication</i>	60
4.3.2.2 <i>Job Satisfaction</i>	61
4.3.2.3 <i>Employee Performance</i>	61
4.4. Instrumen Penelitian	61
4.4.1 Skala <i>Organizational Communication</i>	61
4.4.2 Skala <i>Job Satisfaction</i>	63
4.4.3 Skala <i>Employee Performance</i>	65
4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian	67
4.6. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	67
4.7. Analisis Data	68
4.7.1 Validitas Alat Ukur	68
4.7.2 Reabilitas Alat Ukur	68
4.7.3 Uji Asumsi	68
4.7.3.1 Uji Normalitas	68
4.7.3.2 Uji Multikolinearitas	68

4.7.3.3 Uji Heterokedastisitas	69
4.7.3.4 Uji Regresi Linear Berganda	69
4.7.3.5 Uji Hipotesis	71
BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN	74
5.1 Gambaran Objek Penelitian	74
5.1.1 Profil Perusahaan	74
5.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	74
5.2 Karakteristik Responden	75
5.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	75
5.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
5.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian	77
5.3.1 Variabel <i>Organizational Communication</i>	77
5.3.2 Variabel <i>Job Satisfaction</i>	79
5.3.3 Variabel <i>Employee Performance</i>	84
5.4 Uji Validitas dan Reabilitas	88
5.4.1 Uji Validitas	88
5.4.2 Uji Reliabilitas	91
5.5 Uji Asumsi	92
5.5.1 Uji Normalitas	92
5.5.2 Uji Multikolenieritas	95
5.5.3 Uji Heterokedastisitas	96
5.6 Hasil Analisis Linear Berganda	98
5.6.1 Model 1 : <i>Organizational Communication</i>	99
5.6.2 Model 2 : <i>Organizational Communication, Employee Performance</i> & Interaksi XZ	100
5.7 Pengujian Hipotesis	101
5.7.1 Uji F (Simultan)	101
5.7.2 Uji T (Parsial)	102
5.7.3 Uji Moderasi	104
5.8 Koefisien Determinasi (R ²)	105
BAB 6 PEMBAHASAN	106
6.1 Pengaruh <i>Organizational Communication</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i>	106
6.2 Pengaruh <i>Organizational Communication</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Moderator ..	109
6.2 Keterbatasan Penelitian	112
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	113
7.1 Kesimpulan	113

7.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Summary Achievement and Target PPH Production</i> Tahun 2021	2
Tabel 1.2 <i>Part Path Kanban System Data</i>	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Departemen Stockfitting PT.X	54
Tabel 4.2 Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan Produksi PT.X	58
Tabel 4.3 Tabel <i>Organizational Communication</i>	62
Tabel 4.4 Tabel <i>Job Satisfaction</i>	63
Tabel 4.5 Tabel <i>Work Performance Quistionnaire</i>	66
Tabel 5.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia	76
Tabel 5.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
Tabel 5.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Variabel <i>Organizational Communication</i>	77
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Variabel <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	79
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Variabel <i>Employee</i> <i>Performance</i>	84
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Communication</i>	88
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Satisfaction</i>	89
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Performance</i>	90
Tabel 5.10 Reabilitas Alat Ukur <i>Organizational Communication, Job Satisfaction,</i> <i>Employee Performance</i>	91
Tabel 5.11 Tabel <i>One Sample Komlogorov-Smirnov I</i>	93
Tabel 5.12 Tabel <i>One Sample Komlogorov-Smirnov II</i>	94
Tabel 5.13 <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	96
Tabel 5.14 Uji Glejser	98
Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Berjenjang	98
Tabel 5.16 Hasil Perhitungan Uji F	101
Tabel 5.17 Hasil Perhitungan Uji T Pengaruh <i>Organizational Communication</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	102
Tabel 5.18 Hasil Perhitungan Uji T <i>Job Satisfaction</i> Memoderasi Pengaruh <i>Organizational Communication</i> terhadap <i>Employee Performance</i> ..	103
Tabel 5.19 Hasil Koefisien Determinasi	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Production Performance Data</i>	2
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1 Tahapan Penelitian	68
Gambar 5.1 <i>Normal Probability Plot</i>	95
Gambar 5.2 <i>Scatter Plot</i>	97

DAFTAR SINGATAN

BPS	= Badan Pusat Statistik
PMI-BI	= <i>Manufacturing Index Bank Indonesia</i>
PHK	= Pemutusan Hubungan Kerja
KEMENSETNEG	= Kementrian Sekretariat Negara
KEMENKO PMK	= Kementrian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan
PPH	= <i>Pairs Per Hour</i>
Dept.	= Departemen