



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN GILING KUD SUMBER REJO UNIT SKT
PASURUAN**

*The Effect Of Communication And Competency To Performance Of Giling
Employees Sumber Rejo Village Cooperative SKT Pasuruan Unit*

SKRIPSI

Oleh
Feralldi Insan Perkasa
140910202005

**PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
2018**



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN GILING KUD SUMBER REJO UNIT SKT
PASURUAN**

*The Effect Of Communication And Competency To Performance Of Giling
Employees Sumber Rejo Village Cooperative SKT Pasuruan Unit*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

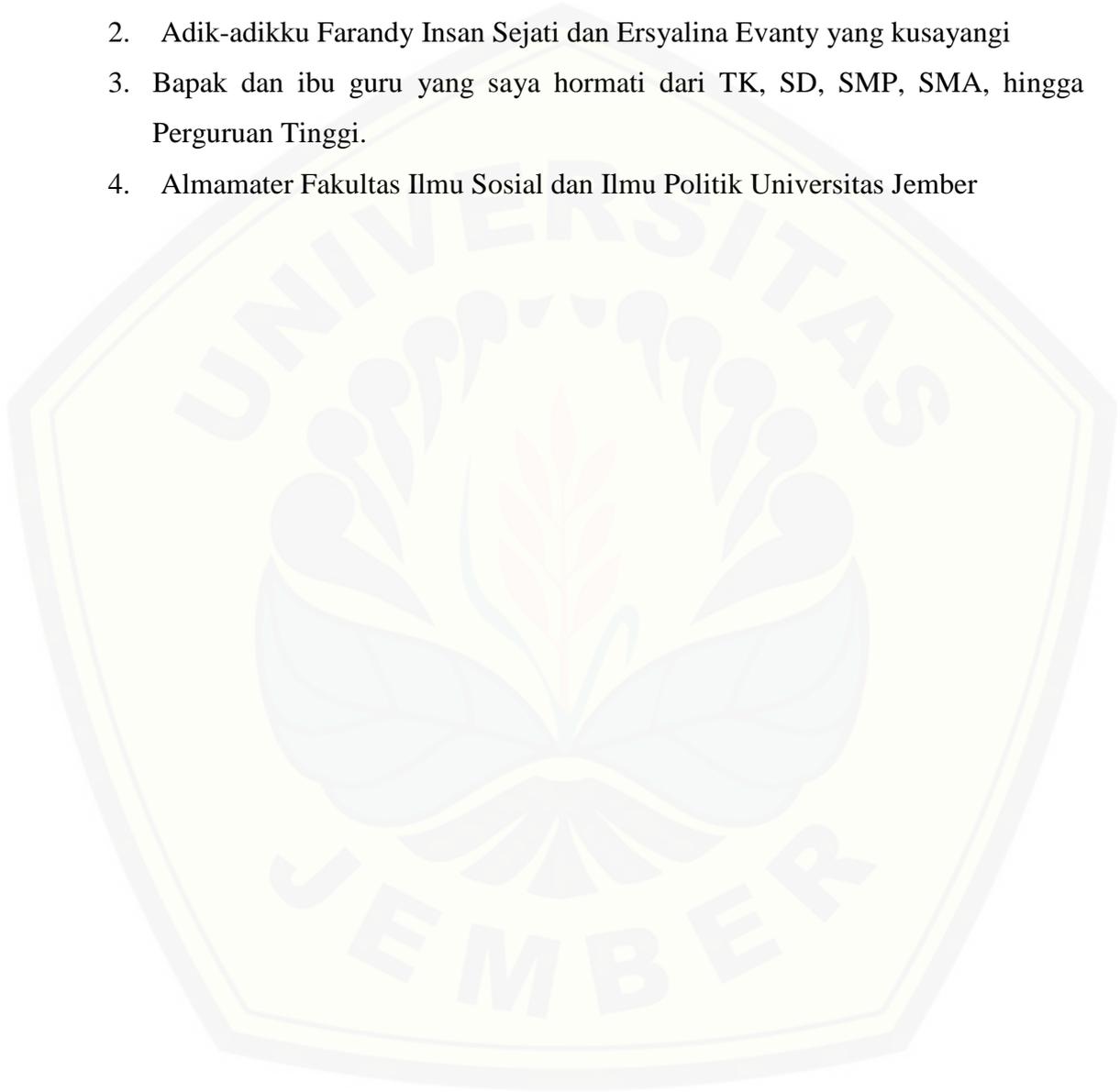
**Feraldi Insan Perkasa
140910202005**

**PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tua tercinta yaitu Bapak Wiwit Teguh Prakoso dan Ibu Atiek Yuliati.
2. Adik-adikku Farandy Insan Sejati dan Ersyalina Evanty yang kusayangi
3. Bapak dan ibu guru yang saya hormati dari TK, SD, SMP, SMA, hingga Perguruan Tinggi.
4. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember



MOTO

"Yang penting bukan apakah kita menang atau kalah, Tuhan tidak mewajibkan manusia menang, sehingga kalahpun bukan dosa, Yang penting adalah apakah seseorang berjuang atau tak berjuang

(Emha Ainun Nadjib)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Feralldi Insan Perkasa

NIM : 140910202005

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali dalam penyebutan sumber pustaka yang telah dicantumkan di dalamnya, dan penelitian ini belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan merupakan hasil plagiat. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi karya ini, sebagaimana telah sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember , 30 Mei 2018

Yang menyatakan,

Feralldi Insan Perkasa

140910202005

SKRIPSI



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN GILING KUD SUMBER REJO UNIT SKT
PASURUAN**

*The Effect Of Communication And Competency To Performance Of Giling
Employees Sumber Rejo Village Cooperative SKT Pasuruan Unit*

Oleh

**Feraldi Insan Perkasa
140910202005**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama :

Dr. Sasongko, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota :

Drs. Sutrisno, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul " Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan" telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Rabu, 11 Juli 2018

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji:

Ketua

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

NIP. 195908201988031002

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dr. Sasongko, M.Si

NIP 195704071986091001

Penguji Anggota I

Drs. Sutrisno, M.Si

NIP. 195807051985031002

Penguji Anggota II

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si

NIP 196408141989022003

Dr. Djoko Poernomo, M.Si

NIP 196002191987021001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si

NIP 195808101987021002

RINGKASAN

Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan : Feralldi Insan Perkasa; 140910202005; 2018; 103 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

KUD Sumber Rejo unit SKT sejak pertengahan tahun 1998 dipercaya oleh PT. HM Sampoerna untuk bermitra mengerjakan produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT), dengan lokasi KUD Unit SKT berada di jalan Dahlia no. 18 desa Karangsono Sukorejo. Total tenaga kerja bagian giling mencapai 566 orang. Tuntutan kinerja supaya sesuai yang ditargetkan terhadap karyawannya sangat membutuhkan komunikasi yang efektif dan kompetensi yang tinggi. KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan dituntut untuk melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan komunikasi yang efektif terhadap karyawan, KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya dalam bekerja supaya tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif tipe *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian giling yang berjumlah 566 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 85 karyawan yang dihitung dengan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan SPSS 2.2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan. Melalui penelitian ini analisis Regresi Linier Berganda, Uji validitas dan realibilitas, pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian giling KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan

1) Variabel Komunikasi

Tingkat pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T \ 0,000 < 0,050$ menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat, sebaliknya jika komunikasi menurun maka kinerja karyawan juga menurun

2) Variabel Kompetensi

Tingkat pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T \ 0,000 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat, sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan juga menurun

3) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda F tabel 44.786 dan signifikansi ($0,000 < 0,005$), maka H_3 diterima menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jika komunikasi dan kompetensi meningkat kinerja karyawan juga ikut meningkat, sebaliknya jika komunikasi dan kompetensi menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Dr. Sasongko, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Sutrisno, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, kritik, saran, dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Civitas Akademik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
6. Ibu Kuseriwati dan Bapak Anies Mubarak selaku pihak KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan yang telah memberikan ijin penelitian serta karyawan yang telah memberikan bantuan dalam pengisian kuesioner.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Jember, 11 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Komunikasi	11
2.2.1 Pengertian Komunikasi.....	11
2.2.2 Tujuan Komunikasi.....	12
2.2.3 Faktor-faktor Gangguan Komunikasi	13
2.2.4 Indikator Komunikasi	15
2.3 Kompetensi	16
2.3.1 Pengertian Kompetensi	16
2.3.2 Karakteristik Kompetensi	16
2.3.3 Tipe Kompetensi.....	17
2.3.4 Indikator Kompetensi	19
2.4 Kinerja Karyawan	19
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.4.3 Indikator Kinerja.....	21
2.5 Koperasi	22
2.5.1 Pengertian Koperasi	22
2.5.2 Tujuan Koperasi.....	23
2.5.3 Prinsip-prinsip Koperasi	23
2.5.4 Jenis-Jenis Koperasi.....	24
2.5.5 Koperasi Unit Desa.....	25
2.6 Keterkaitan Antar Variabel	26
2.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja.....	26
2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	26

2.6.3	Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja.....	27
2.7	Penelitian Terdahulu.....	27
2.8	Model Analisis.....	30
2.9	Hipotesis	31
BAB 3.METODE PENELITIAN.....		32
1.1	Rancangan Penelitian.....	32
1.2	Populasi dan sampel	32
1.2.1	Populasi.....	32
3.3.2	Teknik Sampel	34
3.4	Sumber Data	35
3.4.2	Data Primer	35
3.4.3	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5	Identifikasi Variabel.....	36
3.6	Definisi Operasional Variabel	36
Sumber: data diolah 2017.....		41
3.7	Teknik Pengukuran.....	41
3.8	Uji Instrumen.....	42
3.8.2	Uji Validitas	42
3.8.2	Uji Reliabilitas	42
3.8.3	Uji Normalitas.....	43
3.9	Metode Analisis Data	43
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.10	Uji Asumsi Klasik	44
3.10.1	Uji Multikolinearitas	44
3.10.2	Uji Heterokedastisitas	45
3.11	Uji Hipotesis	45
3.11.1	Uji t	45
3.11.2	Uji F (Simultan)	46
3.11.3	Uji R ² (Analisis Koefisien Determinasi).....	46
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.2	Unit-unit Kegiatan Karyawan.....	49
4.1.3	Visi dan Misi KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.....	51
4.1.4	Struktur Organisasi	51
4.2	Karakteristik Responden.....	55

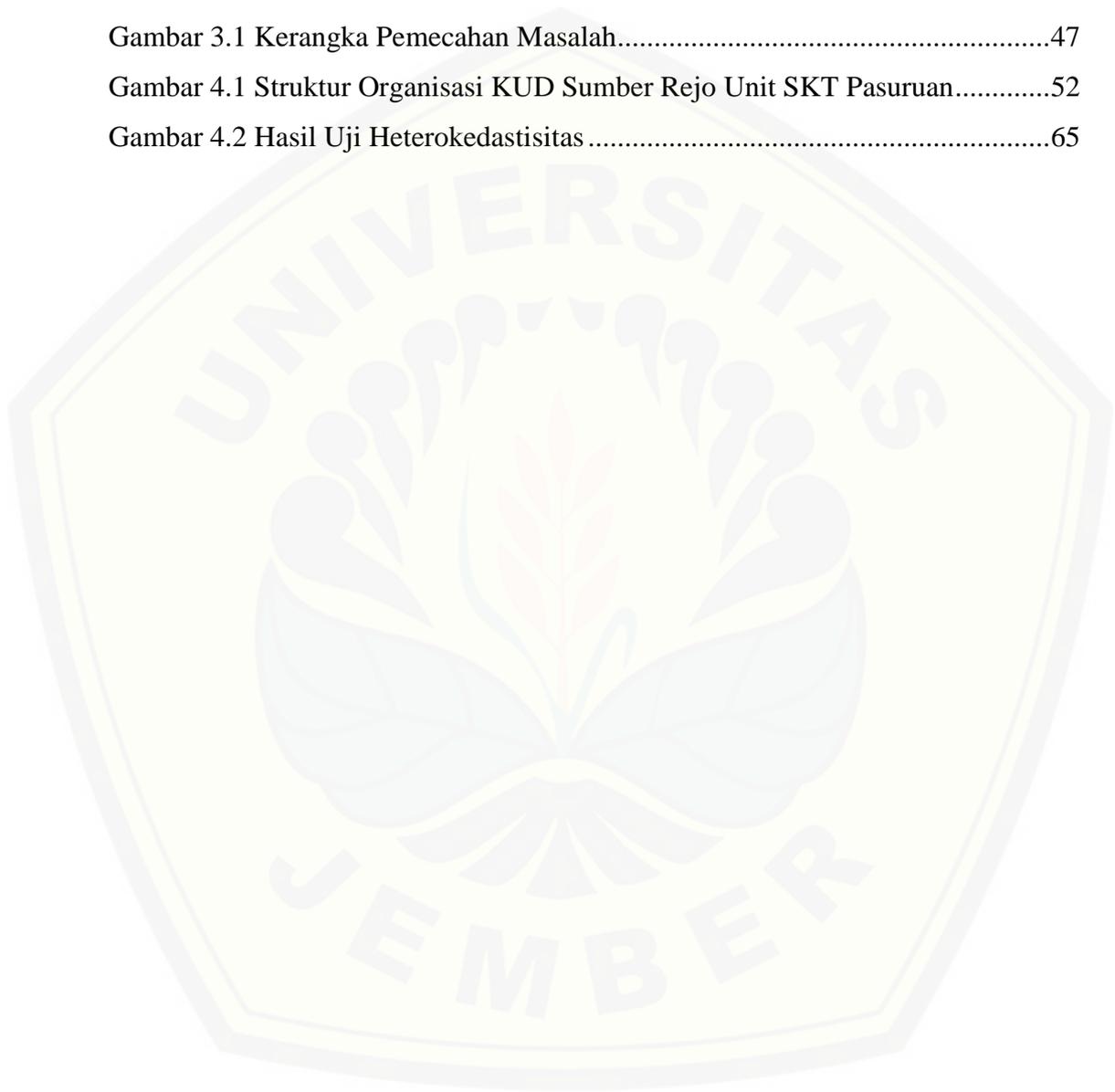
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.3	Uji Instrumen.....	57
4.3.1	Uji Validitas	57
4.3.2	Uji Reliabilitas	58
4.3.3	Uji Normalitas.....	59
4.4	Indeks Frekuensi	60
4.4.1	Deskripsi Variabel Komunikasi (X ₁).....	60
4.4.3	4.4.3. Deskripsi Variabel Kinerja(Y).....	62
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.6	Uji Asumsi Klasik.....	65
4.6.1	Uji Multikolinieritas	65
4.6.2	Uji Heterokedastisitas	65
4.7	Uji Hipotesis.....	66
4.7.1	Uji t.....	66
4.7.2	Uji F.....	67
4.7.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	67
4.8	Pembahasan	68
4.8.1	Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja	68
4.8.2	Kompetensiberpengaruh terhadap Kinerja	68
4.8.3	Komunikasi danKompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.....	68
4.9	Keterbatasan Penelitian.....	68
5.1	Kesimpulan	69
5.2	Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA		71
LAMPIRAN.....		75

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.....	6
Tabel 1.2 Data Produksi KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi.....	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	61
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.13 Hasil Uji t	65
Tabel 4.12 Hasil Uji f.....	66
Tabel 4.12 R ²	66

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Model Analisis	31
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	65



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah memberikan banyak perubahan pada kondisi yang cepat di dalam perusahaan, yang menuntut kegiatan perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi dengan keadaan, mempunyai ketahanan dengan mental yang kuat, mampu melakukan perubahan arah yang lebih tepat dengan proses yang cepat dan memusatkan perhatiannya kepada tujuan yang dicapainya maka perusahaan harus mampu menghadapinya apabila tidak maka yang terjadi akan menghambat pencapaian tujuan dalam perusahaan.

Masalah yang terjadi didalam perusahaan yang utama ialah dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dijadikan aset terpenting dalam perusahaan karena berperan sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional dalam perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia dijadikan pusat perhatian dalam pencapaian tujuan perusahaan karena didalamnya memiliki manusia yang berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan dibandingkan sumber daya lain seperti mesin yang bergerak didalam perusahaannya. Perusahaan harus mampu untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal .

Supaya perusahaan mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, maka perusahaan harus berani menerima tantangan dan harus tanggap dalam menangani masalah pada manajemen sumber daya manusia yang terutama pada kinerja karyawannya. Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan didalam perusahaan dituntut untuk mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi, karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan teliti, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan banyaknya hasil yang dibebankan oleh perusahaan, mampu menerima pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang dikerjakan, mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja, mampu berpartisipasi dalam

bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan, dan selalu mendapatkan ide yang baru dalam bekerja, serta mampu menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan. Perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan perlu melakukan sebuah koordinasi diantara karyawannya salah satunya ialah melalui sebuah komunikasi yang optimal.

Komunikasi merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Menurut Arni (2007:4) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal dan non verbal antar si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hastuti S,dkk (2013) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo" menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel komunikasi, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan jika kemampuan komunikasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawainya, dan sebaliknya jika komunikasi menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawainya. Penelitian yang lain yang menjadi pendukung bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fahrurazi R,dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan budaya organisasi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan positif (+) atau hubungan searah artinya pada intensitas komunikasi meningkat maka kinerja juga meningkat, dan bila intensitas komunikasi menurun maka kinerja karyawan menurun. Penelitian lain yang menunjukkan bahwa komunikasi diperlukan bagi kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Azwar MS (2016) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang dilakukan pada PT. Archoplan Indoraya Surabaya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Archoplan Indoraya Surabaya.

Dapat dilihat dari beberapa penelitian tersebut komunikasi merupakan unsur yang diperlukan bagi kinerja karyawannya. Agar komunikasi didalam perusahaan berjalan secara optimal maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Mulai dari karyawan harus mampu memahami setiap pesan yang diterimanya supaya tidak terjadi kesalah pahaman antara pemberi dan penerima informasi diantara karyawan. Saat berkomunikasi karyawan juga harus mampu untuk menciptakan suasana yang menyenangkan supaya komunikasi tidak berjalan secara monoton dan mudah bosan. Kegiatan komunikasi yang dilakukan karyawan perlu terciptanya hubungan baik diantara karyawan yang satu dengan yang lain supaya suasana yang ada didalam perusahaan menjadi harmonis. Komunikasi antar karyawan nantinya dilakukan dengan baik sehingga akan muncul tindakan sesuai dengan keinginan yang diharapkan.

Salah satu unsur lainnya yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan ialah kompetensi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Hasibuan (2003:185) mengemukakan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan keterampilan. Kemampuan menunjukkan karakteristik yang stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan disisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. Penelitian yang dilakukan oleh Lian,dkk (2014) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi" dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank muamalat dan BNI syariah cabang Jember dan Banyuwangi. Penelitian yang dilakukan oleh Anton,dkk (2014) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi" juga menunjukkan bahwa kompetensi penting dalam pengelolaan

kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan unit penjualan UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi baik maka kinerja karyawannya juga baik pula, apabila kompetensi buruk maka kinerja karyawannya akan buruk. Penelitian lain yang mendukung bahwa kompetensi penting terhadap kinerja karyawan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Made Herawati,dkk (2016) yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan" penelitian tersebut menyatakan bahwa pengawasan pimpinan, disiplin serta kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. Berdasarkan Penelitian tersebut dapat dilihat pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat dikatakan peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa penelitian dan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan unsur yang diperlukan bagi perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya. Perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya harus memperhatikan hal-hal yang perlu dilakukan untuk kompetensi karyawannya, seperti karyawan harus mampu menunjukkan pengetahuan yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dikerjakannya didalam perusahaan sesuai dengan bidangnya, supaya karyawan lebih fokus untuk menyelesaikannya. Karyawan juga dituntut untuk mampu memahami pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, sehingga kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan lancar. Karyawan juga harus memiliki keterampilan yang baik sesuai dengan bidang yang dikerjakannya, Karyawan harus jujur dalam melakukan pekerjaan, karyawan juga harus senang dengan pekerjaan yang dibebankan perusahaan, dan karyawan dituntut mampu untuk mengerjakan pekerjaan lain dari pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kompetensi merupakan unsur yang perlu diperhatikan dalam mengelola kinerja karyawan demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan pasti ada kendala yaitu adanya ancaman yang tak terduga yang dialaminya. Seperti pada perusahaan rokok konvensional yang mulai resah dengan beredarnya rokok elektrik di Indonesia. Gabungan Perserikatan Pabrik Rokok Indonesia (Gappri) mengatakan, berkembangnya produk rokok elektrik atau yang dikenal vape berpotensi mengurangi konsumsi tembakau di Indonesia. Gappri khawatir dengan adanya produk-produk rokok elektrik yang nantinya akan berdampak buruk pada perusahaan rokok konvensional yang telah banyak membantu untuk membangun perekonomian di Indonesia dibandingkan rokok elektrik, karena peredaran rokok elektrik tidak memberikan keuntungan bagi Indonesia maupun petani tembakau. Pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan rokok konvensional perlu adanya perhatian untuk dapat membangun perekonomian di Indonesia.

KUD Sumber Rejo unit SKT Pasuruan merupakan salah satu perusahaan rokok konvensional mitra PT. HM Sampoerna untuk mengerjakan produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT) dengan produk rokok kretek sampoerna hijau. KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan selalu berusaha secara maksimal untuk menunjukkan eksistensinya dalam mengelola tembakau menjadi rokok sesuai yang diharapkan oleh PT. HM Sampoerna. KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan dengan beberapa perusahaan mitra sampoerna lainnya yang terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang nantinya juga membantu untuk membangun perekonomian di Indonesia.

KUD Sumber Rejo unit SKT Pasuruan diharapkan mampu untuk menghasilkan rokok SKT sampoerna hijau dengan kualitas terbaik untuk PT. HM Sampoerna. Agar produknya yang dihasilkan berkualitas maka KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan perlu mengelola karyawan yang memiliki kualitas yang baik pula. KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan memiliki banyak karyawan dengan jumlah karyawan bagian giling mencapai 566 orang. Karyawan bagian giling KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan didominasi oleh penduduk sekitar

kecamatan Sukorejo Pasuruan . Berikut ini adalah daftar jumlah karyawan yang ada di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan berdasarkan posisi tahun 2017

Posisi	Jumlah (orang)
Direktur	1
Wakil Direktur	1
Manajer	3
Staff Ahli	5
Personalia	3
Keuangan	4
Giling	566
Push Cutter	124
Pack	109
Bandrol	68
Mandor	41
Pasok	19
JT QC	8
Security	12
Total	984

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa banyaknya jumlah karyawan didalam KUD Sumber Rejo Unit SKT pasuruan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, supaya produksi rokoknya berjalan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

KUD Sumber Rejo Pasuruan ini memiliki tujuan untuk memproduksi rokok kretek Sampoerna Hijau secara minimal dengan kapasitas produksi per jam menghasilkan 188.500 batang, per hari menghasilkan 1.272.000 batang, per minggu menghasilkan 9.104.000 batang, per bulan menghasilkan 27.672.000 batang, dan setahun menghasilkan 371.784.000 batang, maka dari itu perlu adanya cara pengelolaan sumber daya manusia yang efektif supaya pencapaian tersebut dapat diraih.

Tabel 1.2 Data produksi rokok kretek KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan tahun 2013-2017

Tahun	Batang
2013	586.216.800
2014	518.858.768
2015	500.040.000
2016	413.364.000
2017	370.448.448

Sumber: data diolah 2017

Data tabel 1.2 jumlah produksi rokok kretek tersebut merupakan sebuah gambaran dari hasil kinerja karyawan selama 5 tahun dalam proses pencapaian tujuan ini KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan mengalami penurunan meskipun dalam 4 tahun terakhir telah mencapai target yang ditentukan dalam melakukan proses produksi rokok kreteknya namun pada tahun 2017 produksinya masih belum mencapai target yang ditentukan oleh KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan sehingga, tujuan dalam perusahaan dalam produksi rokoknya masih belum berjalan dengan maksimal, maka dari itu perlu peninjauan kembali dalam mengelola manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi awal yang disampaikan oleh bagian personalia KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan, beberapa penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan diantaranya kurang mampu dalam memahami program yang telah diberikan oleh atasan yang akan dilaksanakan nantinya sehingga koordinasi antar karyawan berjalan masih belum maksimal hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah komunikasi di dalam KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan. Pada permasalahan lain yaitu keterampilan dalam menglinding rokok dengan rapi sehingga menyita banyak waktu dan menghambat hasil produksi, selain itu masalah lain ialah Selain itu juga ternyata masih ada karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan posisinya. Posisi giling yang ternyata masih belum mampu mencapai target produksi pada tahun 2017. Masalah tersebut menunjukkan bahwa ada masalah kompetensi pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Rejo unit SKT Pasuruan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian giling KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan, apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian giling KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan, apakah komunikasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Rejo unit SKT Pasuruan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Rejo unit SKT Pasuruan
- b. Mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Rejo unit SKT Pasuruan
- c. Mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Rejo unit SKT Pasuruan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan yaitu KUD Sumber Rejo unit SKT Pasuruan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui identifikasi komunikasi dan kompetensi.

- b. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu administrasi

bisnis yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

c. **Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2013:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Teori menurut Simanora (dalam sutrisno, 2013:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Teori lain menurut Desler (dalam Sutrisno, 2013:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang di butuhkan seseorang yang menjalankan aspek "Orang" atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah langkah yang nantinya untuk mengelola dan memaksimalkan peran karyawan yang merupakan aset penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi yang dikemukakan oleh Poerwanto & Sukirno (2012:22) komunikasi berasal dari kata "*common*" dalam bahasa latinnya "*communis*" yang keduanya dapat diartikan yaitu "bersamaan". Berkomunikasi merupakan kegiatan bersama antar orang dalam proses berbagi informasi, ide-ide, keputusan tentang sesuatu. Proses berbagi informasi terdapat tiga unsur pokok yaitu komunikator, pesan, dan komunikan. Secara umum dapat dipahami bahwa komunikasi adalah proses pengiriman, dan penerimaan pesan dalam bentuk verbal maupun non-

verbal yang disertai dengan pemaknaan terhadap pesan yang dikirim. Teori menurut Samvoar, Porter, dan Mc Deniel dalam Poerwanto & Sukirno (2012:22) berpendapat bahwa komunikasi merupakan sebuah proses dinamis di mana orang berusaha untuk berbagi masalah internal mereka dengan orang lain melalui penggunaan simbol.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sebuah alat yang digunakan seseorang untuk melakukan pertukaran informasi verbal maupun non verbal yang dilakukan oleh seseorang yang prosesnya dinamis.

2.2.2 Tujuan Komunikasi

Menurut Alvonco (2014:10) berpendapat tujuan komunikasi secara umum komunikasi yang dilakukan, baik itu dengan target pendengar (komunikan) individu maupun kelompok, memiliki 4 tujuan esensial yaitu:

- a. Perubahan pendapat
Pendapat atau cara pandang seseorang dapat berubah setelah ia menerima dan memahami suatu pesan atau informasi yang disampaikan kepadanya.
- b. Perubahan sikap
Sikap seseorang terhadap sesuatu yang terbentuk dari informasi yang selama ini dimiliki akan dapat berubah setelah ia menerima suatu informasi itu belum tentu informasi yang benar-benar baru, namun ketika informasi itu disampaikan atau disampaikan kembali mengubah pendapat dan keyakinannya terhadap sesuatu pada akhirnya, mengubah pula sikapnya atau kecenderungannya untuk berperilaku.
- c. Perubahan perilaku
Pesan atau informasi yang diterima dan dipahami tidak hanya berhenti sampai pada perubahan sikap, tetapi dapat terus berlanjut hingga pada perubahan perilaku yang ditampilkan.
- d. Perubahan sosial
Pesan atau informasi yang disampaikan tidak hanya membawa perubahan bagi individu. Ketika pesan itu ditujukan ke sekelompok orang, maka pesan

itu dapat berpengaruh dan mendorong terjadinya perubahan secara kelompok.

2.2.3 Faktor-faktor Gangguan Komunikasi

Faktor penyebab gangguan dalam proses komunikasi yaitu bisa bersumber dari faktor internal dari dalam diri orang itu sendiri dan dari faktor eksternal di luar diri seseorang. Faktor penyebab dari dalam diri sendiri, baik sebagai komunikator maupun komunikan, bisa bersumber dari masalah pengetahuan, keterampilan, sikap atau mindset, maupun kepribadian. Faktor penyebab dari lingkungan atau dari luar diri seseorang bisa karena lokasi, peralatan, material, cuaca, dan lain-lain. Faktor-faktor gangguan dari pendapat Alvonco (2014:49) dijelaskan pada bagian berikut :

a. Gangguan komunikasi karena faktor internal :

- 1) Cara berpikir (*mindset*), sebelum atau pada saat melakukan komunikasi. Banyak komunikasi tidak efektif karena seseorang sudah terjebak dalam pikiran negatifnya (*negative mental blocked*). Dampaknya ialah apabila seseorang terjebak dalam pikiran negatifnya akan menyebabkan prasangka negatif pada penerima pesan yang mengakibatkan penolakan pesan atau belum dipahami maka akan dilakukan verifikasi.
- 2) Perbedaan persepsi, atau cara pandang seseorang terhadap sesuatu. Apabila diberikan suatu pesan atau informasi, antara satu orang dan orang lainnya dapat memberikan pemaknaan yang berbeda. apabila ada perbedaan persepsi maka hal yang dilakukan ialah melakukan umpan balik
- 3) Faktor sikap (*attitude*), komunikator terhadap komunikan dan sebaliknya akan sangat mempengaruhi proses dan hasil komunikasi yang terjadi. Hal ini juga harus diperhatikan karena menyangkut sikap seseorang maka dari itu perlu sikap saling menghargai supaya tercipta suasana yang nyaman dalam berkomunikasi.
- 4) Faktor pengetahuan dan keterampilan, seseorang yang memiliki keterbatasan atau kurangnya pengetahuan terkait dengan topik pembicaraan akan menyebabkan tidak dapat terlibat dan memahami

pembicaraan yang berlangsung. Seseorang dapat dikatakan harus dapat menguasai topik pembicaraan tersebut.

- 5) Perbedaan status, antara komunikator dan komunikan, seperti perbedaan kedudukan (jabatan), status sosial dan ekonomi, status spiritual, dapat menjadikan komunikasi juga tidak efektif.
 - 6) Permasalahan semantik atau bahasa, perbedaan bahasa terkait dengan asal-usul komunikator dan komunikan dapat menjadi salah satu penyebab komunikasi tidak efektif.
 - 7) Perbedaan budaya, juga dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap masalah komunikasi. Hal ini terkait dengan perbedaan kebiasaan dan simbol-simbol yang digunakan.
 - 8) Gangguan bersifat fisik, adalah hambatan komunikasi yang terjadi terkait dengan kondisi kesehatan tubuh dari orang yang terlibat dalam komunikasi.
 - 9) Gangguan karena melamun, yaitu pikiran yang bercabang, pikirannya berisi gambaran atau imajinasi lain, memikirkan beberapa masalah dalam suatu waktu sehingga tidak fokus pada pembicaraan yang sedang berlangsung dan sulit menangkap pesan yang disampaikan.
- b. Gangguan komunikasi karena faktor eksternal
- 1) Gangguan kenyamanan lingkungan (tempat), merupakan faktor yang terjadi dalam lingkungan yang dapat menyebabkan gangguan dalam proses komunikasi, di mana komunikator tidak efektif dalam penyampaian pesan dan komunikan juga sulit untuk mendengar pesan tersebut.
 - 2) Faktor gangguan karena adanya faktor interupsi, yaitu adanya situasi yang membuat komunikasi menjadi terputus secara sesaat dan membuat orang untuk membangun kembali konsentrasi dan mengingat pembicaraan sebelumnya.
 - 3) Faktor gangguan karena saluran (media), komunikasi yang buruk akibat dari kerusakan sarana dan prasarana media tersebut atau masalah lingkungan. Dapat juga terjadi pengguna media tersebut tidak memahami cara memanfaatkan dan mengoptimalkannya.

Masih ada banyak bentuk gangguan komunikasi yang dapat dihadapi oleh komunikator dan komunikan dalam melakukan komunikasi. Karenanya, penting sekali untuk mengembangkan kemampuan komunikasi yang efektif dalam segala situasi. Ini merupakan suatu tantangan bagi setiap komunikator dan komunikan.

2.2.4 Indikator Komunikasi

Beberapa indikator komunikasi efektif yang dikemukakan oleh Suranto (2010:105) ialah sebagai berikut :

- a. Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- b. Kesenangan yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- c. Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- d. Hubungan yang makin baik dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi terdapat maksud implisit untuk membina hubungan baik.
- e. Tindakan yakni kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi pendapat dari Fich dan Crunkilton dalam Sutrisno (2011:204) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Teori lain menurut Spencer dalam Moehariono (2012:5) mengartikan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Teori kompetensi dari pendapat yang dinyatakan oleh Wibowo (2013:324) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan pencapaian kinerja karyawan yang didasari oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan bidang yang dikuasainya.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Moehariono (2012:14), dalam setiap individu yang terdiri dari:

- a. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
- b. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk

mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu.

- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan sedikit, mengapa demikian? Karena setiap skor pada tes pengetahuan sering kali kurang tepat untuk memprediksi kinerja di tempat kerja, hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan tersebut.
- e. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental, misalnya seorang programmer komputer mempunyai keterampilan dapat meng-input atau mengorganisasikan 100.000 kode data dalam logika dan pikirannya dalam waktu tertentu atau seseorang pengetik dapat mengetik surat 50 buah per hari.

2.3.3 Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2013:329). Ada beberapa tipe kompetensi, yaitu:

- a. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- c. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal competency*, meliputi:

- empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.
- e. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
 - f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
 - g. *Human resource management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: *teambuilding*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
 - h. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
 - i. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
 - j. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
 - k. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola

pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

1. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional dan membiasakan bekerja dengan data yang angka.

2.3.4 Indikator Kompetensi

Indikator dari kompetensi menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2011:204) yang terdiri dari :

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki individu.
- c. Kemampuan/keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Seperti jujur atau tidaknya individu tersebut dalam melakukan pekerjaan.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka- tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012:95) Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Teori lain kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan Secara psikologis

Kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk

melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2001:82) ialah terdiri atas :

- a. kemampuan mereka,
- b. motivasi,
- c. dukungan yang diterima,
- d. keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan
- e. hubungan mereka dengan organisasi.

Teori lain menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013: 100), mengemukakan faktor-faktor yang yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.4.3 Indikator Kinerja

Robbins dalam Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa, beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

2.5 Koperasi

2.5.1 Pengertian Koperasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan UKM RI Nomor 04 Tahun 2012 koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.

Pada teori menurut Fay dalam Hendrojogi (2012:20) koperasi adalah suatu perserikatan dengan tujuan berusaha bersama yang terdiri dari atas mereka yang lemah dan diusahakan selalu dengan semangat tidak memikirkan diri sendiri sedemikian rupa, sehingga masing-masing sanggup menjalankan kewajibannya sebagai anggota dan mendapat imbalan sebanding dengan pemanfaatan mereka terhadap organisasi.

Pada teori lain menurut Rudianto (2015:3) Koperasi adalah perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui pembentukan sebuah badan usaha yang dikelola secara demokratis.

Definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa koperasi merupakan sebuah badan usaha yang dikelola secara sukarela oleh sekumpulan orang yang mempunyai tujuan mensejahterakan anggota dan menggerakkan ekonomi rakyat dengan berasaskan kekeluargaan.

2.5.2 Tujuan Koperasi

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 3, tujuan koperasi ialah, “Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Selain itu berdasarkan pasal 4 UU No. 17 Tahun 2012 tentang tujuan koperasi yaitu ”Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.

2.5.3 Prinsip-prinsip Koperasi

Berdasarkan pasal 5 ayat 1 dan 2 Undang undang No. 25/1992, Koperasi Indonesia melaksanakan prinsip – prinsip koperasi sebagai berikut:

- a. Pasal (1);
 - 1) keanggotaan bersifat suka rela dan terbuka;
 - 2) pengelolaan dilaksanakan secara demokratis;
 - 3) pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebandin
 - 4) dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota;
 - 5) pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal;
 - 6) Kemandirian

- b. Pasal (2) Dalam mengembangkan Koperasi ,maka Koperasi melaksanakan pula prinsip Koperasi sebagai berikut:
 - 1) pendidikan perkoperasian;
 - 2) kerja sama antar Koperasi.

2.5.4 Jenis-Jenis Koperasi

Saat ini banyak sekali jenis-jenis koperasi yang telah banyak berdiri untuk membangun kemajuan kegiatan ekonomi di Indonesia berikut ini adalah jenis-jenis koperasi Menurut Anoraga (2002:20) sebagai berikut:

a. Koperasi Konsumsi

Sesuai dengan namanya koperasi konsumsi adalah koperasi yang menangani pengadaan berbagai barang-barang untuk memenuhi kebutuhan anggotanya misalnya; beras, gula, sabun, minyak goreng, perkakas rumah tangga dan barang elektronika.

b. Koperasi Kredit atau Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi kredit didirikan untuk memberikan kesempatan kepada anggota-anggotanya memperoleh pinjaman dan dengan mudah dan dengan ongkos (satu bunga) yang ringan itulah sebabnya disebut koperasi kredit. Koperasi kredit atau koperasi simpan pinjam ialah koperasi yang bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus-menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada anggota dengan cara mudah, murah, cepat dan tepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan. Contohnya adalah unit-unit simpan pinjam dalam Kredit Union, Bukopin, Bank Koperasi Pasar

c. Koperasi Produksi

Koperasi produksi adalah koperasi yang bergerak dalam bidang kegiatan ekonomi pembuatan dan penjualan barang-barang baik yang dilakukan oleh koperasi peternak sapi perah, koperasi tahu tempe, koperasi batik, koperasi pertanian

d. Koperasi Jasa

Koperasi jasa yaitu koperasi yang berusaha dibidang penyediaan jasa tertentu bagi para anggota dan maupun masyarakat umum. Contohnya adalah Koperasi Angkutan, Koperasi Perencanaan Dan Konstruksi Bangunan, Koperasi Jasa Audit, Koperasi Asuransi

Indonesia, Koperasi Perumahan Nasional (Kopernas), Koperasi Jasa untuk mengurus dokumen-dokumen seperti SIM STNK Pasport Sertifikat Tanah dan lain-lain.

e. Koperasi Serba Usaha / KUD

Dalam rangka meningkatkan produksi dan kehidupan masyarakat di daerah pedesaan. Pemerintah menganjurkan pembentukan Koperasi Unit Desa suatu koperasi unit desa dibentuk dari satu atau beberapa desa yang memiliki potensi ekonomi, apabila dalam satu kecamatan memiliki banyak potensi ekonomi maka sangat mungkin beberapa koperasi unit desa dapat dibentuk.

2.5.5 Koperasi Unit Desa

Berdasarkan Inpres Nomor 4 Tahun 1984 Pasal 1 menyebutkan bahwa koperasi ialah:

- a. Koperasi Unit Desa (KUD) dibentuk oleh warga desa dari suatu desa atau sekelompok desa-desa yang disebut unit desa, yang dapat merupakan satu kesatuan ekonomi masyarakat terkecil.
- b. Pengembangan KUD diarahkan agar KUD dapat menjadi pusat pelayanan kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional, dan dibina serta dikembangkan secara terpadu melalui program lintas sektoral.
- c. Pembinaan dan pengembangan KUD dilaksanakan dalam rangka pemantapan dan peningkatan peranan serta tanggung jawab masyarakat pedesaan, sehingga mampu mengurus diri sendiri dan dapat berperan serta secara nyata dalam pembangunan nasional dan pembangunan pedesaan serta mampu memetik dan menikmati hasil pembangunan atas dasar swadaya dan gotong royong dalam rangka melaksanakan demokrasi ekonomi sesuai Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keberadaan koperasi harus diperhatikan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi nasional serta dapat memenuhi kebutuhan ekonomi terutama pada masyarakat pedesaan. Maka dari itu perlu adanya pemberdayaan masyarakat pedesaan dalam memenuhi kebutuhannya melalui koperasi unit desa.

2.6 Keterkaitan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi meruakan proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun tulisan. Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi menjadi hal yang penting termasuk dalam organisasi. Komunikasi efektif merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif itu tercipta hubungan yang baik antara karyawan yang satu dengan yang lainnya dan didalam komunikasi tersebut terdapat motivasi, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Penelitian oleh Otieno *et all* (2015) dalam jurnalnya yang berjudul "*Effect of Employee Communication on Organisation Performance in Kenya's Horticultural Sector*" menyatakan bahwa komunikasi karyawan merupakan penentu utama kinerja organisasi di sektor hortikultura di Kenya dengan komunikasi karyawan secara statistik signifikan. Studi tersebut merekomendasikan agar organisasi mengembangkan strategi komunikasi yang efektif. Hal ini akan memudahkan penyampaian informasi baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga meningkatkan kinerja.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Spencer dalam Moehariono (2012:10) berpendapat tentang, kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi, yang terdiri atas: motif (*motive*) sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*) dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi

selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat (*trait*) yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.

2.6.3 Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Baba (2012) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel independent yaitu gaya kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Penelitian itu menunjukkan bahwa perusahaan harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan supaya berprestasi dan sukses dalam pencapaian tujuannya. Perusahaan melakukan upaya besar-besaran supaya memiliki kinerja karyawan yang unggul, dan hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berguna untuk menjadi acuan dan gambaran dasar peneliti dalam penelitian ini. Secara ringkas dapat dilihat penelitian terdahulu dalam table dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
a	b	c	d	e
Kiswanto (2010)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda	Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi Merupakan variabel yang berpengaruh dominan

a	b	c	d	e
Prihatinta dan Srimatun (2017)	Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun	Komunikasi(X1), Konflik(X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan komunikasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel konflik.
Fadillah,dkk (2017)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin	Kompetensi(X1), Disiplin Kerja(X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Path Analysis</i>	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Mukzam dan Ramadhan (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja karyawan(Y)	Regresi Linier Berganda	Kompetensi karyawan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Sumber: data diolah 2017

Penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto (2010) tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kaltim Post Samarinda. Jumlah sampel 56 orang karyawan Kalim Pos Samarinda. Alat analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial, khususnya regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Triana,dkk (2017) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel komunikasi dan konflik

terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madiun, baik secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Populasi yang dijadikan untuk bahan penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Madiun yang berjumlah 69 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Madiun. Metode analisis yang digunakan ialah metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan konflik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan komunikasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel konflik.

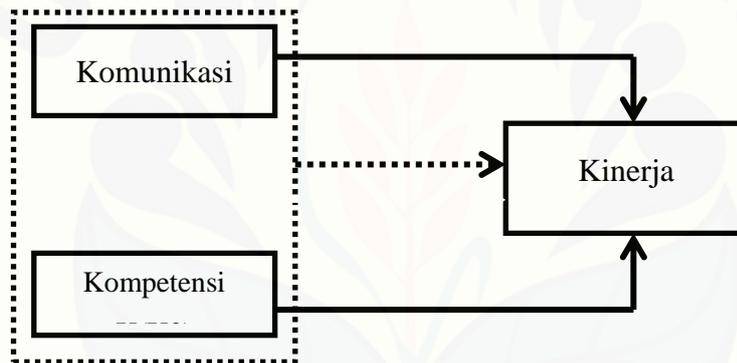
Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati,dkk (2017) mengatakan bahwa tujuan penelitian ini untuk membuktikan adanya pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan yang penelitiannya dilakukan di Lokasi Kantor Pusat Penelitian Bank Cabang di kota Banjarmasin di Kalimantan Selatan, yang terdiri dari 4 Kantor cabang. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 48 karyawan dipilih dengan cara sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan ialah menggunakan *Path Analysis*. Hasil membuktikan kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Bank cabang Banjarmasin di Kalimantan Selatan, sedangkan untuk variabel disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank cabang di Kalimantan Selatan, dan untuk variabel lingkungan kerja hasilnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank cabang di Kalimantan Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukzam, dkk (2017), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja, mengetahui pengaruh secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang yang berjumlah 60 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi

linier berganda. Hasil penelitiannya adalah kompetensi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)

2.8 Model Analisis

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dijadikan sebagai referensi penelitian ini banyak beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk menguji 2 variabel bebas yaitu komunikasi dan kompetensi, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan, untuk memudahkan pemahaman maka dimunculkan sebuah model analisis penelitian yang akan diajukan untuk diteliti :



Gambar 2.1 Model Analisis

Keterangan :

Komunikasi (X1) : Variabel bebas

Kompetensi (X2) : Variabel bebas

Kinerja (Y) : Variabel terikat

—————> : Pengaruh secara parsial

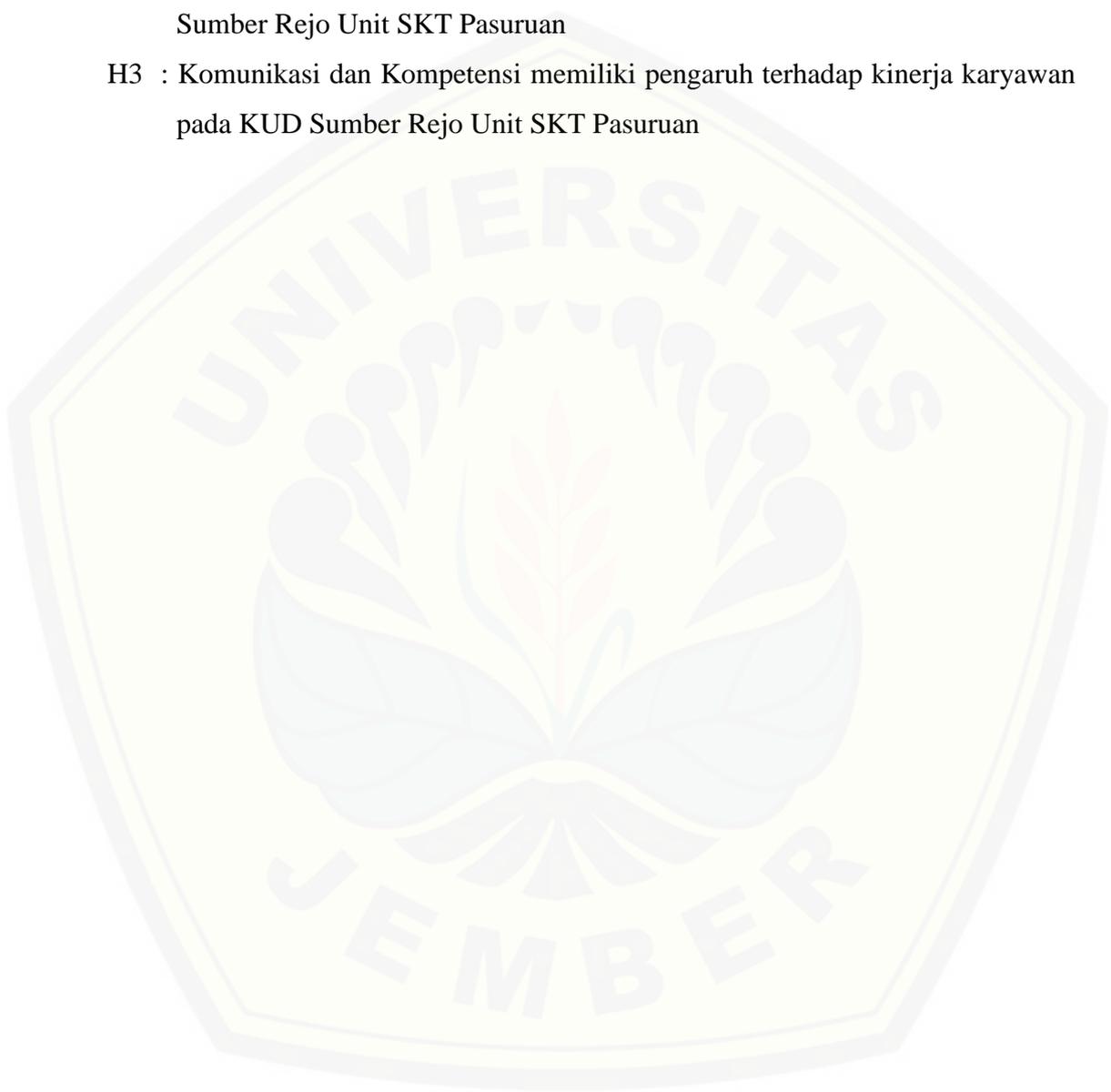
.....> : Pengaruh secara simultan

2.9 Hipotesis

H1 : Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan

H2 : Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan

H3 : Komunikasi dan Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan



BAB 3. METODE PENELITIAN

1.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini dilakukan pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan komunikasi, dan kompetensi yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.2 Populasi dan sampel

1.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi penelitian ini adalah karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan. Peneliti fokus kepada karyawan bagian giling, karena karyawan bagian giling sering terjadi penyimpangan yang telah disebutkan di latar belakang penelitian ini seperti, karyawan bagian giling masih kurang memahami program yang disampaikan oleh atasan dan. Populasi yang berada pada tempat tersebut mengambil data jumlah karyawan sebanyak 566 orang karyawan.

1.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel dan populasi harus benar-benar mewakili.

Sampel yang diambil dari populasi harus mempresentasikan populasi tersebut dan setiap pengunjung mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun rumusan yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin dalam Umar (2011:78) yaitu ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari populasi dengan presentasi kelonggaran ketidakteelitian, karena dalam pengambilan sampel dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf 10%, dan dalam menentukan ukuran sampel (n) dan populasi (N) yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran penelitian karena kesalahan penambilan sampel yang masih dapat ditolelir ($e=0,10$).

$$n = \frac{566}{1 + 566(0.10^2)}$$

$$n = \frac{566}{1 + 566(0.01)}$$

$$n = \frac{566}{1 + (5.66)}$$

$$n = \frac{566}{6.66}$$

$$n = 84.9$$

Sampel yang dibutuhkan untuk menggambarkan keseluruhan populasi dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin didapat angka 84.9 karyawan dan dibulatkan menjadi 85 karyawan yang dapat dijadikan sampel.

Pada penelitian ini sampel akan dibagi menjadi empat karakteristik responden, yakni :

a. Umur

Karakteristik responden menurut umur digunakan untuk menguraikan dan memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan mempekerjakan karyawan yang berusia 18 tahun ke atas karena dianggap sudah dapat berpikir secara dewasa dan mempunyai kemampuan untuk bekerja.

b. Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin penelitian ini ialah karyawan perempuan karena pada karyawan pada bagian giling semuanya karyawan perempuan. Perempuan dianggap teliti dan rapi dalam bekerja

c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik tingkat pendidikan responden pada penelitian ini mayoritas adalah lulusan SMP karena, pada karyawan bagian giling tingkat pendidikan bukanlah prioritas utama dalam merekrut karyawan.

d. Masa Kerja

Karakteristik masa kerja pada penelitian ini mayoritas 6-10 tahun menggambarkan bahwa, semakin lama orang bekerja pada perusahaan tersebut maka pengalaman yang diperoleh lebih banyak..

3.3.2 Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) berpendapat bahwa teknik sampel merupakan teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan *probability sampling*. Teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan

sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik *Probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *Simple random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi tersebut dilakukan dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

3.4 Sumber Data

3.4.2 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti Tika (2006:57). Penelitian ini sumber data primer yang diperoleh berupa jawaban atas penyebaran kuisisioner karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan pada tanggal 19 Mei 2018 melalui bagian personalia KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli Tika(2006:58). Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi data-data serta arsip-arsip terkait pada karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan seperti jumlah karyawan berdasarkan posisi pada tahun 2017, hasil produksi rokok kretek mulai tahun 2013- 2017, dan struktur organisasi KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.

3.4.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu 85 karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan pada posisi giling.

- b. Studi kepustakaan yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan juga gambaran umum mengenai masalah variabel yang diteliti dengan cara mempelajari buku, jurnal, situs dan *website* yang berhubungan dengan teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah obyek yang di teliti.
- c. Observasi yaitu mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu karyawan bagian giling dan data yang diperlukan dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan, dan jumlah produksi rokok kretek KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan mulai tahun 2013-2017.

3.5 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 macam yaitu :

- a. Variabel Bebas atau *Independent Variable*

Menurut Sugiyono (2012:39) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan X, yaitu Komunikasi (X1) dan Kompetensi (X2).

- b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable*,

Menurut Sugiyono (2012:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena ada variabel bebas. Penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006:46), definisi operasional adalah unsurpenelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Penggunaan definisi operasional dimaksudkan untuk membatasi penelitian supaya

pembahasan menjadi terfokus dan memudahkan penelitian. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah komunikasi. Komunikasi merupakan kemampuan para karyawan dalam memahami dan menyampaikan kembali informasi untuk menerima tanggapan yang diinginkan. Penelitian ini indikator kemampuan komunikasi yang digunakan adalah menurut Suranto (2010:105) , terdiri dari :
 - 1) Pemahaman
Pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan terutama pada bagian karyawan giling masih sering terjadi kesalah pahaman informasi yang diterima dari atasan seperti penyampaian informasi program yang akan dilaksanakan berikutnya.
 - 2) Kesenangan
Pada karyawan bagian giling KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan belum bisa menciptakan komunikasi secara menyenangkan dalam melakukan pekerjaan menggiling rokok kretek dalam hal berkoordinasi.
 - 3) Pengaruh pada sikap
Pada karyawan bagian giling kurang dalam mempengaruhi karyawan lain agar lebih baik dalam bekerja dalam berkomunikasi.
 - 4) Hubungan yang semakin baik
Karyawan di KUD Sumber Rejo Unit SKT terutama bagian giling masih belum tercipta suasana yang harmonis sehingga masih sering terjadi perselisihan antar karyawan.
 - 5) Tindakan
Karyawan di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan kurang berkomunikasi terutama pada bagian giling yang masih kurang perhatiannya dalam melaksanakan tugas yang sesuai yang diharapkan.

- b. Variabel bebas (X₂) dalam penelitian ini adalah kompetensi. Menurut Wibowo Kompetensi yaitu suatu kemampuan melakukan pekerjaan yang dibebankan dan memiliki keterampilan serta pengetahuan dalam pencapaiannya. Menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2011:204) yang menjadi indikator seseorang memiliki kompetensi meliputi :
- 1) Pengetahuan
Pada karyawan giling kurang mendapatkan pengetahuan dalam mengerjakan penggilingan rokok kretek.
 - 2) Pemahaman
Karyawan giling di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan belum mampu dalam memahami pekerjaan penggilingan rokok kretek.
 - 3) Kemampuan/Keterampilan
Karyawan giling di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan masih belum terampil dalam melakukan pekerjaan penggilingan rokok kretek.
 - 4) Nilai
Karyawan giling pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan belum mampu menunjukkan kejujurannya dalam melakukan pekerjaan penggilingan rokok kretek.
 - 5) Sikap
Karyawan giling pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan belum merasa senang dengan pekerjaan menggiling rokok kretek
 - 6) Minat
Pada karyawan bagian giling masih belum mampu mengerjakan pekerjaan lain selain yang dibebankan kepadanya.
- c. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan untuk tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) antara lain :

- 1) Kualitas kerja
Karyawan giling di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan masih belum mampu menunjukkan hasil yang rapi dalam penggilingan rokok kretek
- 2) Kuantitas kerja
Karyawan giling di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan masih belum mampu menghasilkan banyaknya target produksi penggilingan rokok kretek yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab
Karyawan bagian giling masih belum mampu menunjukkan keseriusan pada pekerjaan penggilingan rokok kretek
- 4) Kerjasama
Karyawan bagian giling masih belum mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaannya
- 5) Inisiatif
Karyawan bagian giling masih belum mampu untuk menangani masalah dalam mengerjakan penggilingan rokok krete

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Item
a	b	c
Komunikasi (X1)	a. Pemahaman	kemampuan memahami setiap pesan dengan cermat
	b. Kesenangan	Kemampuan menciptakan suasana yang menyenangkan saat berkomunikasi dengan orang lain.
	c. Pengaruh pada sikap	Kemampuan mengubah sikap seseorang melalui komunikasi yang disampaikan.
	d. Hubungan yang semakin baik	Mampu menjaga hubungan baik dengan karyawan lain
	e. Tindakan	kemampuan menyampaikan pesan sehingga seseorang melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang di komunikasikan
Kompetensi (X2)	a. Pengetahuan	Mampu menyadari perlunya pengetahuan dalam bidangnya
	b. Pemahaman	Mampu memahami pekerjaan

a	b	c
		yang dikerjakannya secara efektif
	c. Kemampuan/Keterampilan	Tingkat keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
	d. Nilai	Menunjukkan perilaku jujur para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
	e. Sikap	Menunjukkan perasaan senang dalam melakukan pekerjaan
	f. Minat	Mampu untuk melakukan pekerjaan diluar pekerjaan yang sudah dibebankan
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja	Menunjukkan kerapian terkait dengan hasil kerja
		Menunjukkan ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan
	a. Kuantitas Kerja	Menunjukkan banyaknya hasil pekerjaan yang dilakukan dengan efisien
	b. Tanggung Jawab	1) Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima pekerjaannya dengan baik
		2) Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik
		3) Kemampuan mempertanggung jawabkan hasil kerja
		4) Kemampuan menggunakan sarana dan sarana yang digunakan dengan baik
		5) Menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja
	c. Kerjasama	1) Kemampuan karyawan untuk berpartisipasi dalam bekerja dengan karyawan lain
		2) Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan atasan
d. Inisiatif	1) Kemampuan karyawan untuk memberikan ide yang baru dalam bekerja	
	2) Kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah	

a	b	c
dalam pekerjaannya		

Sumber: data diolah 2017

3.7 Teknik Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dalam pengukuran variabel dengan menggunakan bentuk pilihan ganda. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan pernyataan positif yang memiliki penilaian yaitu sangat baik, baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Menurut Sugiyono (2012: 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item. Instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala Likert dalam penelitian ini dalam penggunaannya telah dilakukan modifikasi hal tersebut Menurut Hadi (1991:19), modifikasi terhadap skala *Likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat, dengan alasan yang dikemukakan seperti dibawah ini:

Modifikasi skala *Likert* meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan:

- a. Kategori *Undeciden* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen.
- b. Tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden.

Untuk bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat baik/ Sangat Mampu = 4
- b. Baik/ Mampu = 3
- c. Tidak Baik/ Tidak Mampu = 2
- d. Sangat Tidak Baik/ Sangat Tidak Mampu = 1

3.8 Uji Instrumen

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antra masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto, 2006:255). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Pearson Product Moment. Rumus yang digunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{((n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

x= nilai indikator variabel

y= nilai total variabel

n= jumlah data sampel

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) yang dimaksud dengan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan

metode alpha (α) dalam model Cronbach, suatu instrumen dikatakan reliable apabila nilai alpha (α) lebih besar 0,60. Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{(K)r}{1+(K-1)r}$$

Dimana :

α = alpha (0,60)

K = jumlah variabel independen dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrow-smirnowtest* dengan derajat keyakinan α sebesar 5%. Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,005$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $< 0,005$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisis Data

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah sebuah analisis yang memiliki tujuan mengetahui informasi mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Jika dalam persamaan regresi hanya salah satu variabel bebas dan satu

variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Rumus analisis regresi linier berganda dengan 3 variabel bebas :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

α :konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan 0

b_1 :besarnya pengaruh komunikasi

b_2 :besarnya pengaruh kompetensi

X_1 : variabel bebas pertama (Komunikasi)

X_2 :variabel bebas kedua (Kompetensi)

Y :variabel terikat (Kinerja Karyawan)

e : faktor gangguan

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang ada dalam model regresi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.10.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2011:79) Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas/ *independent variable* ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$), di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas, dapat digunakan dengan cara, yaitu :

- a. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a).
- b. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$.

3.10.2 Uji Heterokedastisitas

Sunyoto (2011 :82), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X= Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SPRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y= Y prediksi – Y riil).

Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011: 66).

Rumus untuk uji t yaitu :

$$t = \frac{b}{sb}$$

keterangan:

t = Hasil t hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

Sb = Kesalahan standar koefisien regresi yang dapat di tentukan dengan formula.

3.11.2 Uji F (Simultan)

Hipotesis menyatakan bahwa diduga secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis diatas diugnakan analisis linier berganda atau disebut uji F, rumus yang digunakan untuk menghitung nilai F adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(K-1)}{(1 - R^2)(n - K)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinan

K = jumlah variable

N = jumlah sampel

3.11.3 Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi)

Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas yang hubungannya semakin dekat dengan variabel terikat (Priyatno, 2010:146).

$$R^2 = \frac{b_1X_1Y + b_2X_2Y}{Y^2}$$

Keterangan :

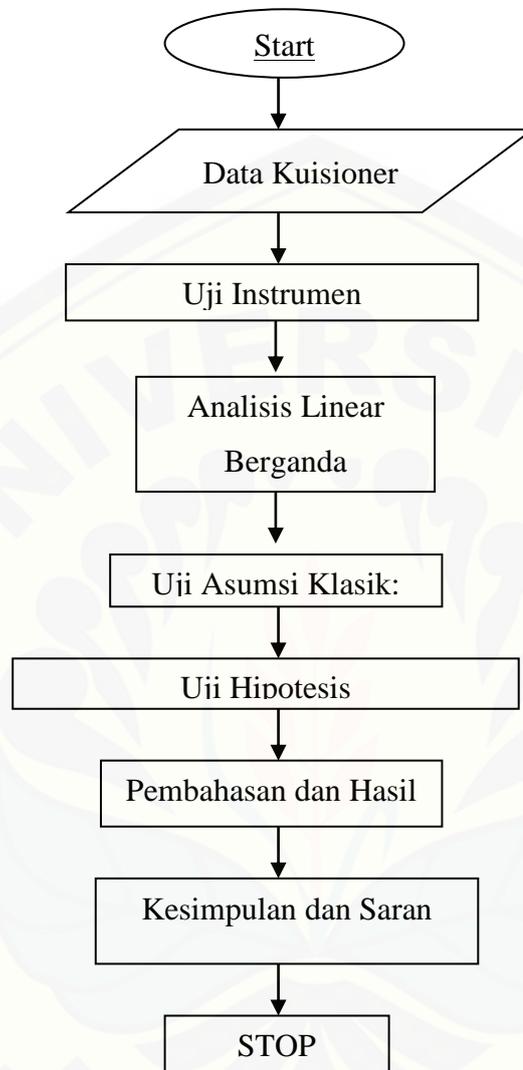
R^2 = Koefisien determinasi berganda

b = Koefisien regresi linier

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Start merupakan tahap awal untuk mempersiapkan materi sebelum melakukan penelitian.
- b. Data Kuisisioner merupakan tahap mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan pada responden .
- c. Uji Instrumen merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kevalidan dari penyebaran kuisisioner dan untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Jika hasil tidak valid, maka perlu dilakukan perbaikan ulang.
- d. Analisis Linier Berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- e. Uji Asumsi Klasik
Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.
- f. Uji Hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- g. Pembahasan dan Hasil merupakan penjelasan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.
- h. Kesimpulan dan Saran merupakan proses penarikan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- i. Stop merupakan hasil akhir dalam penelitian yang dilakukan.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tahun 1970 di wilayah Kecamatan Sukorejo berdiri suatu Lembaga Ekonomi Pedesaan yang bernama Badan Usaha Unit Desa (BUUD), yang dalam perjalanannya yaitu pada tahun 1975 BUUD berganti nama Koperasi Unit Desa (KUD). Pada awalnya di Kecamatan Sukorejo ada 2 KUD yaitu KUD Sumber Makmur dan KUD Sumber Rejo, KUD Sumber Makmur tidak bisa berkembang dan vakum dari kegiatan Usahanya selama beberapa tahun, akhirnya pada tahun 1991 kedua KUD mengadakan Rapat Amalgamasi yang menghasilkan penggabungan 2 KUD menjadi 1 KUD yaitu KUD Sumber Rejo Kecamatan Sukorejo. Pada perjalanannya KUD Sumber Rejo selama \pm 12 tahun mengalami pasang surut. Sejak pertengahan tahun 1998 boleh dikatakan sebagai awal kebangkitan dan berkembangnya KUD Sumber Rejo karena sejak saat itu dipercaya oleh PT. HM. Sampoerna untuk bermitra mengerjakan produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT), dengan lokasi Unit SKT berada Desa Karangsono dengan luas lahan 8000 m².

4.1.2 Unit-unit Kegiatan Karyawan

Kegiatan utama yang dilakukan oleh KUD Sumber Rejo Unit SKTPasuruan dalam operasi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. *Giling*

KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan melakukan penggilingan tembakau sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan oleh perusahaan setelah itu dilakukan pelinting tembakau menjadi rokok SKT.

b. *Push Cutter*

Pada kegiatan ini karyawan merapikan hasil rokok yang sudah dilinting sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

c. *Pack*

KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan melakukan kegiatan pengepakan rokok sesuai dengan jumlah batangan rokok yang ditentukan oleh perusahaan secara rapi .

d. *Bandrol*

Pada karyawan bandrol ini kegiatannya yaitu, melakukan pemberian pita cukai pada pak rokok yang telah dibungkus secara rapi .

e. *Gugus Kendali Mutu*

Gugus Kendali Mutu (GKM) atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Quality Control Circle (QCC)* adalah suatu kegiatan dimana sekelompok karyawan yang bekerjasama dan melakukan pertemuan secara berkala dalam mengupayakan pengendalian mutu (kualitas) dengan cara mengidentifikasi, menganalisis dan melakukan tindakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan dengan menggunakan alat-alat pengendalian mutu (*QC Tools*).

f. *P2K3*

P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurut Permenaker RI Nomor PER.04/MEN/1987 ialah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian & partisipasi efektif dalam penerapan K3.

g. *Koperasi Karyawan*

Koperasi karyawan merupakan sebuah koperasi yang berada di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan yang beranggotakan para karyawan dari perusahaan tersebut.

h. *Pelatihan Kewirausahaan*

Pelatihan itu diberikan agar para karyawan bisa tetap percaya diri untuk mencari pekerjaan baru atau memulai bisnis bermodalkan uang pesangon.

i. *CSR*

CSR(Coorporate Social Responbility) merupakan sebuah bentuk tanggung jawab terhadap seluruh pemangkukepentingannya, yang di antaranya

adalah konsumen, karyawan, pengurus koperasi, dan lingkungan sekitar dalam segala aspek operasional perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. KUD Sumber Rejo Unit SKT pasuruan melakukan kegiatan seperti baksos, Donasi kepada TK dan TPQ, dan pengajian rutin.

4.1.3 Visi dan Misi KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan

a. VISI

Mewujudkan Koperasi Unit Desa SUMBER REJO sebagai koperaso yang sehat, kuat, tangguh, dan mandiri yang berazaskan kekeluargaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kegotong royongan, bertanggung jawab, demokratis, persamaan dan berkeadilan demi tercapainya kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya

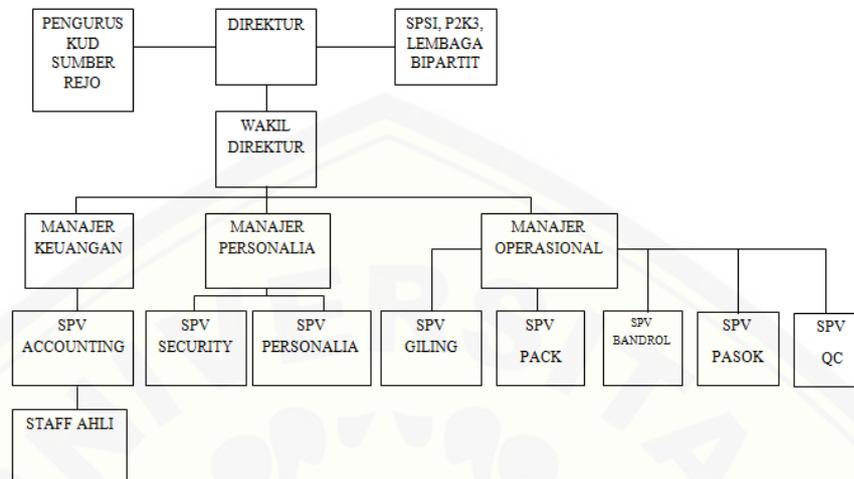
b. MISI

- 1) Memberikan pelayanan prima (mudah, murah, cepat dan akurat).
- 2) Menjalankan Usaha Koperasi Unit Desa Sumber Rejo dengan efektif, efisien dan transparan.
- 3) Mensosialisasikan pengelolaan usaha yang berbasis pada koperasi.
- 4) Meningkatkan kualitas Sumber daya manusia (SDM) Anggota, Pengurus, Pengawas, Karyawan dan Masyarakat pada Umumnya.
- 5) Meningkatkan profesionalisme pengelolaan Koperasi di bidang organisasi, bidang usaha maupun bidang keuangan yang berbasis teknologi komputerisasi.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi mengatur dengan jelas tiap-tiap

divisi tentang kegiatan pekerjaan yang harus dilakukan dan menjaga agar aktivitas perusahaan tetap terjalin hubungan dan fungsinya.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan

Berdasarkan gambar diatas merupakan beberapa bagian-bagian penting pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan yang mempunyai tugas yang berbeda beda. Berikut ini adalah tugas-tugas dari bagian tersebut:

a. Pengurus KUD Sumber Rejo

Pengurus KUD Sumber Rejo dipilih dandiangkat oleh anggota koperasi dalam rapat anggota. Pengurus merupakan pemegang kuasa rapat anggota dan juga bertanggungjawab mengenai segala kegiatan pengelolaan koperasi dan usaha koperasi.

b. P2K3

P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurut Permenaker RI Nomor PER.04/MEN/1987 ialah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian & partisipasi efektif dalam penerapan K3

c. SPSI

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) merupakan sebuah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di

luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

d. Lembaga Bipartit

Lembaga Bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja.

e. Direktur

Direktur pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan yaitu untuk memimpin perusahaan dengan memberikan kebijakan-kebijakan yang berlaku di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan, memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau manajer yang ada di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan, menyetujui anggaran tahunan yang dilakukan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.

f. Wakil Direktur

Tugas seorang wakil direktur adalah Bertanggung jawab ke dalam dan luar perusahaan, jika direktur berhalangan kemudian mengawasi gerak kerja para manajer dan meminta laporan pertanggungjawaban tugas.

g. Manajer

1) Manajer Keuangan

Bertugas merencanakan, menganggarkan, memeriksa, mengelola, dan menyimpan dana yang dimiliki oleh perusahaan. Seorang manajer keuangan bertanggung jawab penuh pada keuangan perusahaan dan mengambil keputusan penting dalam suatu investasi dan pembelanjaan perusahaan.

2) Manajer Personalia

Seseorang bertanggung jawab secara penuh dalam sumber daya manusia suatu perusahaan mulai dari persiapan perekrutan pegawai baru hingga mengurus kontrak kerjanya.

3) Manajer Operasional

Seseorang yang bertanggung jawab pada semua aktivitas operasional perusahaan yang di bawahinya, mulai dari perencanaan proses hingga bertanggung jawab pada hasil akhir proses.

h. Supervisor

1) *Supervisor Accounting*

Seorang accounting supervisor ialah untuk memastikan verifikasi dan finalisasi setiap entri jurnal keuangan harian perusahaan, menyiapkan laporan perputaran cash, laporan pajak perusahaan dan laporan keuangan.

2) *Supervisor Security*

Seorang supervisor security memantau kinerja dari security pada perusahaan dan selalu menekankan karyawan agar selalu mematuhi K3 yang berlaku di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan

3) *Supervisor Personalia*

Seseorang yang melakukan analisis baik atau buruknya kualitas dari karyawan di lapangan pada KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.

4) *Supervisor Giling*

Merupakan seseorang yang bertanggung jawab dan memantau kinerja di lapangan pada karyawan pada bagian giling

5) *Supervisor Pack*

Pada jabatan supervisor pack tugasnya adalah untuk mengetahui rapi atau tidaknya hasil pembungkusan rokok SKT yang dikerjakan oleh karyawan bagian pack

6) *Supervisor Bandrol*

Seseorang yang memiliki bertanggung jawab untuk mengawasi karyawan bagian bandrol karena bagian ini berhubungan langsung

dengan cukai rokok yang ditempel pada produk rokok yang diproduksi oleh KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan

7) *Supervisor Pasok*

Seseorang yang bertugas menganalisis ketersediaan bahan baku yaitu tembakau yang akan diproduksi sesuai dengan kualitas rokok SKT Sampoerna Hijau

8) *Supervisor QC*

Merupakan seseorang yang bertanggung menjamin kualitas dan konsistensi hasil produksi rokok SKT Sampoerna hijau sebelum masuk ke pasar.

4.2 Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden pada karyawan bagian giling. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Masa kerja. Data karakteristik responden sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ,didapati karakteristik responden berdasarkan umur. Berikut data responden berdasarkan umur :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
26 – 30 tahun	31	36,5
31 – 35 tahun	31	36,5
36 – 40 tahun	19	22,3
> 40 tahun	4	4,7
Total	85	100

Sumber :Lampiran 4, data primer diolah, 2018

Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT bagian giling didominasi oleh karyawan dibawah tiga puluh lima tahunan yang masih sangat produktif dalam bekerja.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	85	100
Total	85	100

Sumber :Lampiran 4, data primer diolah 2018

Dapat dipahami bahwa pada karyawan bagian giling di KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan lebih membutuhkan karyawan perempuan dalam melakukan pekerjaannya karena karyawan perempuan lebih teliti dan rapi dalam melakukan pekerjaan menggiling rokok kretek.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan responden terbagi dalam 3 kelompok dari 85 responden, yaitu SD, SMP, dan SMA. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat karakteristik responden pada tabel 4.3. Berikut data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	17	20
SMP	50	58,8
SMA	18	21,2
Total	85	100

Sumber : Lampiran 4, data primer diolah 2018

Dapat dipahami bahwa Responden lebih didominasi berpendidikan SMP karena karyawan giling KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi tetapi keterampilan dan *skill* dalam proses pembuatan rokok kretek.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Bekerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 85 responden, yaitu 6-10 Tahun, 11-15 Tahun, dan 16-20 Tahun .Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ,didapati karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4. Berikut data responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
6 – 10 tahun	39	45,8
11 – 15 tahun	30	35,4
16 – 20 tahun	16	18,8
Total	85	100

Sumber :Lampiran 4, data primer diolah, 2018

Jadi, dapat disimpulkan bahwa persentase tersebut beberapa karyawan sudah bekerja sejak awal berdirinya KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan, akan tetapi lama kerja didominasi oleh karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang semakin lama bekerja maka akan memiliki pengalaman yang banyak dalam bekerja.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto, 2006:255). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Sig	Ket
Komunikasi(X ₁)	X1.1	0,213	0,627	0,000	Valid
	X1.2	0,213	0,708	0,000	Valid
	X1.3	0,213	0,610	0,000	Valid
	X1.4	0,213	0,667	0,000	Valid
	X1.5	0,213	0,653	0,000	Valid
Kompetensi (X ₂)	X2.1	0,213	0,610	0,000	Valid
	X2.2	0,213	0,667	0,000	Valid
	X2.3	0,213	0,635	0,000	Valid
	X2.4	0,213	0,684	0,000	Valid
	X2.5	0,213	0,594	0,000	Valid
	X2.6	0,213	0,434	0,000	Valid
	Y.1	0,213	0,715	0,000	Valid
	Y.2	0,213	0,679	0,000	Valid
	Y.3	0,213	0,726	0,000	Valid
	Y.4	0,213	0,390	0,000	Valid
	Y.5	0,213	0,804	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.6	0,213	0,605	0,000	Valid
	Y.7	0,213	0,602	0,000	Valid
	Y.8	0,213	0,580	0,000	Valid
	Y.9	0,213	0,657	0,000	Valid
	Y.10	0,213	0,508	0,000	Valid
	Y.11	0,213	0,603	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5, Data diolah 2018

Tabel 4.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Komunikasi(X₁), Kompetensi(X₂), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Komunikasi(X₁), Kompetensi(X₂) dan Kinerja (Y) dinyatakan *valid* karena semuanya diatas R tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) yang dimaksud dengan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan

pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha (α) dalam model Cronbach, suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai alpha (α) lebih besar 0,60. Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alphaif item deleted	Standar realibilitas	Ket
Komunikasi(X_1)	0,758	0,60	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,735	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,755	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5, data diolah 2018

Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Komunikasi(X_1), Kompetensi(X_2), dan Kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60 hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrow-smirnowtest* dengan derajat keyakinan α sebesar 5%. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
Komunikasi(X_1)	0,177	Berdistribusi Normal
Kompetensi (X_2)	0,184	Berdistribusi Normal
Kinerja (Y)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 5, data diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi Komunikasi(X_1) adalah 0,177. Variabel Kompetensi (X_2) adalah 0,184. dan variable Kinerja (Y) adalah 0,200. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4 Indeks Frekuensi

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuisioner penelitian ini, yaitu Komunikasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuisioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

4.4.1 Deskripsi Variabel Komunikasi (X_1)

Penilaian responden terhadap variabel Komunikasi, menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Komunikasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden				Total	Indeks
	4	3	2	1		
$X_{1.1}$	8	72	4	1	85	64,2
$X_{1.2}$	18	61	5	1	85	66,5
$X_{1.3}$	5	54	26	-	85	58,5
$X_{1.4}$	26	56	1	2	85	69,0
$X_{1.5}$	8	66	10	1	85	62,7
Rata-rata						64,1

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2018

Nilai untuk tiap item :

- a. Nilai Indeks untuk $X_{1.1}$ (Pemahaman)

$$\{(1 \times 1) + (4 \times 2) + (72 \times 3) + (8 \times 4)\} / 4 = 64,2$$

Kesimpulan: Nilai indeks pemahaman adalah sangat tinggi

- b. Nilai Indeks untuk $X_{1.2}$ (Kesenangan)

$$\{(1 \times 1) + (5 \times 2) + (61 \times 3) + (18 \times 4)\} / 4 = 66,5$$

Kesimpulan: Nilai indeks kesenangan adalah sangat tinggi

- c. Nilai Indeks untuk $X_{1.3}$ (Pengaruh pada sikap)

$$\{(0 \times 1) + (26 \times 2) + (54 \times 3) + (5 \times 4)\} / 4 = 58,5$$

Kesimpulan: Nilai indeks Pengaruh pada sikap adalah sangat tinggi

- d. Nilai Indeks untuk $X_{1.4}$ (Hubungan yang semakin baik)

$$\{(2 \times 1) + (1 \times 2) + (56 \times 3) + (26 \times 4)\} / 4 = 69$$

Kesimpulan: Nilai indeks Hubungan yang semakin baik adalah sangat tinggi

- e. Nilai Indeks untuk $X_{1.5}$ (Tindakan)

$$\{(1 \times 1) + (10 \times 2) + (66 \times 3) + (8 \times 4)\} / 4 = 62,7$$

Kesimpulan: Nilai indeks Tindakan adalah sangat tinggi

4.4.2 Deskripsi Variabel Kompetensi (X_2)

Penilaian responden terhadap variabel Kompetensi, menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kompetensi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Indeks
	4	3	2	1			
$X_{2.1}$	17	64	2	2	85	66,5	
$X_{2.2}$	13	71	1	-	85	66,7	
$X_{2.3}$	9	62	13	1	85	58,5	
$X_{2.4}$	21	58	6	-	85	62,2	
$X_{2.5}$	11	63	11	-	85	67,5	
$X_{2.6}$	4	53	25	3	85	57,0	
		Rata	Rata			63,1	

Sumber: Lampiran 3, data diolah 2018

Nilai untuk tiap item :

- a. Nilai Indeks untuk $X_{2.1}$ (Pengetahuan)

$$\{(2 \times 1) + (2 \times 2) + (64 \times 3) + (17 \times 4)\} / 4 = 66,5$$

Kesimpulan : Nilai indeks Pengetahuan adalah sangat tinggi

- b. Nilai Indeks untuk $X_{2.2}$ (Pemahaman)

$$\{(0 \times 1) + (1 \times 2) + (71 \times 3) + (13 \times 4)\} / 4 = 66,7$$

Kesimpulan : Nilai indeks Pemahaman adalah sangat tinggi

- c. Nilai Indeks untuk $X_{2.3}$ (Kemampuan/Keterampilan)

$$\{(0 \times 1) + (26 \times 2) + (54 \times 3) + (5 \times 4)\} / 4 = 58,5$$

Kesimpulan : Nilai indeks Kemampuan/Keterampilan adalah sangat tinggi

- d. Nilai Indeks untuk $X_{2.4}$ (Nilai)

$$\{(1 \times 1) + (13 \times 2) + (62 \times 3) + (9 \times 4)\} / 4 = 62,2$$

Kesimpulan : Nilai indeks Nilai adalah sangat tinggi

- e. Nilai Indeks untuk $X_{2.5}$ (Sikap)

$$\{(0 \times 1) + (6 \times 2) + (58 \times 3) + (21 \times 4)\} / 4 = 67,5$$

Kesimpulan : Nilai indeks Sikap adalah sangat tinggi

- f. Nilai Indeks untuk $X_{2.6}$ (Minat)

$$\{(3 \times 1) + (25 \times 2) + (53 \times 3) + (4 \times 4)\} / 4 = 57$$

Kesimpulan : Nilai indeks Minat adalah sangat tinggi

4.4.3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja, menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kinerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden				Total	Indeks
	4	3	2	1		
Y _{.1}	14	61	8	2	85	64,2
Y _{.2}	14	60	11	-	85	64,5
Y _{.3}	23	54	5	3	85	66,7
Y _{.4}	13	68	4	-	85	66,0
Y _{.5}	25	51	8	1	85	67,5
Y _{.6}	12	70	2	1	85	65,7
Y _{.7}	16	67	2	-	85	67,2
Y _{.8}	13	66	6	-	85	71,5
Y _{.9}	5	62	17	1	85	60,2
Y _{.10}	4	35	43	3	85	52,5
Y _{.11}	9	65	9	2	85	62,7
		Rata Rata				64,4

Sumber: Lampiran 3, data diolah 2018

Nilai untuk tiap item :

- a. Nilai Indeks untuk $Y_{.1}$ (Kualitas Kerja)

$$\{(2 \times 1) + (8 \times 2) + (61 \times 3) + (14 \times 4)\} / 4 = 64,2$$

Kesimpulan : Nilai indeks Kualitas Kerja adalah sangat tinggi

- b. Nilai Indeks untuk $Y_{.2}$ (Kualitas Kerja)

$$\{(0 \times 1) + (11 \times 2) + (60 \times 3) + (14 \times 4)\} / 4 = 64,5$$

Kesimpulan : Nilai indeks Kualitas Kerja adalah sangat tinggi

- c. Nilai Indeks untuk $Y_{.3}$ (Kuantitas Kerja)

$$\{(3 \times 1) + (5 \times 2) + (54 \times 3) + (23 \times 4)\} / 4 = 66,7$$

Kesimpulan : Nilai indeks Kuantitas Kerja adalah sangat tinggi

- d. Nilai Indeks untuk $Y_{.4}$ (Kuantitas Kerja)

$$\{(0 \times 1) + (4 \times 2) + (68 \times 3) + (13 \times 4)\} / 4 = 66$$

Kesimpulan : Nilai indeks Kuantitas Kerja adalah sangat tinggi

- e. Nilai Indeks untuk $Y_{.5}$ (Tanggung Jawab)

$$\{(1 \times 1) + (8 \times 2) + (51 \times 3) + (25 \times 4)\} / 4 = 67,5$$

Kesimpulan : Nilai indeks Tanggung Jawab adalah sangat tinggi

- f. Nilai Indeks untuk $Y_{.6}$ (Tanggung Jawab)

$$\{(1 \times 1) + (2 \times 2) + (70 \times 3) + (12 \times 4)\} / 4 = 65,7$$

Kesimpulan : Nilai indeks Tanggung Jawab adalah sangat tinggi

- g. Nilai Indeks untuk $Y_{.7}$ (Tanggung Jawab)

$$\{(0 \times 1) + (2 \times 2) + (67 \times 3) + (16 \times 4)\} / 4 = 67,2$$

Kesimpulan : Nilai indeks Tanggung Jawab adalah sangat tinggi

- h. Nilai Indeks untuk $Y_{.8}$ (Tanggung Jawab)

$$\{(0 \times 1) + (6 \times 2) + (66 \times 3) + (13 \times 4)\} / 4 = 71,5$$

Kesimpulan : Nilai indeks Tanggung Jawab adalah sangat tinggi

- i. Nilai Indeks untuk $Y_{.9}$ (Kerjasama)

$$\{(1 \times 1) + (17 \times 2) + (62 \times 3) + (5 \times 4)\} / 4 = 60,2$$

Kesimpulan : Nilai indeks Kerjasama adalah sangat tinggi

- j. Nilai Indeks untuk $Y_{.10}$ (Kerjasama)

$$\{(3 \times 1) + (43 \times 2) + (35 \times 3) + (4 \times 4)\} / 4 = 52,5$$

Kesimpulan : Nilai indeks Kerjasama adalah sangat tinggi

- k. Nilai Indeks untuk $Y_{.11}$ (Kerjasama)

$$\{(2 \times 1) + (9 \times 2) + (65 \times 3) + (9 \times 4)\} / 4 = 62,7$$

Kesimpulan : Nilai indeks Kerjasama adalah sangat tinggi

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah sebuah analisis yang memiliki tujuan mengetahui informasi mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	5,141	-	-
Komunikasi(X_1)	0,886	0,000	Signifikan
Kompetensi (X_2)	0,806	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 6, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,141 + 0,886X_1 + 0,806X_2 + e$$

a. Nilai Konstanta

Persamaan diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 5,141 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Komunikasi (X_1), Kompetensi(X_2) sama dengan nol, maka Kinerja(Y) adalah sebesar konstanta 5,141.

b. Komunikasi(X_1)

Nilai koefisien dari variabel Komunika adalah bernilai positif 0,886 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Komunika sebesar 0,886.

c. Kompetensi(X_2)

Nilai koefisien dari variabel Kompetensi adalah bernilai positif 0,806 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Kompetensi sebesar 0,806.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

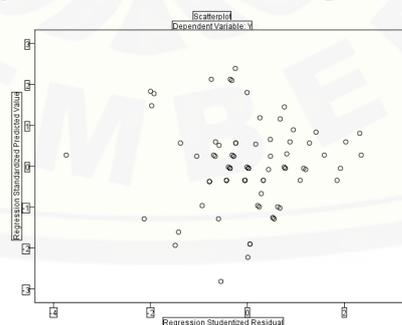
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Komunikasi (X_1)	1,600	0,625	tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi (X_2)	1,600	0,625	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : lampiran 7, data diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.12, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$.

4.6.2 Uji Heterokedastisitas

Sunyoto (2011 :82), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sumber: Lampiran 7, Data diolah 2018

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011: 66). Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Variabel	Sig
Komunikasi(X_1)	0,000
Kompetensi(X_2)	0,000

Sumber: Lampiran 8, Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Komunikasi(X_1)terhadap variabel Kinerja(Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi (α) dari variabel Komunikasi(X_1)adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Komunikasiberpengaruh signifikan terhadap Kinerja(H_1 diterima).

b. Kompetensi(X_2)terhadap variabel Kinerja(Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi (α) dari variabel Kompetensi(X_2)adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Kompetensiberpengaruh signifikan terhadap Kinerja(H_2 diterima).

4.7.2 Uji F

Uji F (simultan) digunakan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama – sama) terhadap variabel terikat. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Variabel	Nilai <i>Annova</i>	Sig.
Residual	44,786	0,000 ^b

Sumber: Lampiran 8, Data diolah 2018

Menunjukkan model pertama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka model pertama signifikan dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan Hasil uji R^2 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji R^2

Variabel	R Square	Adjusted R Square
1	0,522	0,510

Sumber: Lampiran 8, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan model memiliki nilai *R Square* sebesar 0,522. Hal ini berarti variabel terikat Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Komunikasi dan Kompetensi sebesar 52,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 52,2% variabel terikat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

BAB 5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel komunikasi dikategorikan baik. Sejalan dengan hasil pengujian analisis regresi linier berganda atas pengaruh komunikasi terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan. Semakin baik komunikasi yang di lakukan karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya atas kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel kompetensi dikategorikan baik. Sejalan dengan hasil pengujian analisis regresi linier berganda atas pengaruh kompetensi terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan. Semakin baik kompetensi yang di lakukan karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel komunikasi dan kompetensi dikategorikan baik. Sejalan dengan hasil pengujian uji F atas pengaruh komunikasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja menunjukkan nilai yang signifikan. Ini membuktikan bahwa komunikasi dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan. Semakin baik komunikasi dan kompetensi yang di lakukan karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.
 - 1) KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas komunikasi yang dirasa sudah baik. Ada beberapa yang perlu di evaluasi terkait sikap karyawan yang masih banyak yang belum mampu menciptakan suasana yang kurang menyenangkan saat berkomunikasi dengan orang lain, sehingga perlu adanya perbaikan terkait perubahan sikap dari karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.
 - 2) KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan agar terus mempertahankan karyawan atas kompetensi yang dirasa sudah baik. Namun ada beberapa yang perlu di evaluasi terkait kemampuan/keterampilan karyawan yang dirasa masih belum sepenuhnya mampu melaksanakan tugas dengan tepat, sehingga perlu adanya bimbingan dan pelatihan yang lebih mampu meningkatkan *skill* karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan.
- b. Bagi Akademisi
Bagi akademisi selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, selain itu peneliti selanjutnya juga menambah jumlah variabel dengan melakukan penelitian di organisasi koperasi lainnya yang berbeda dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya, untuk menganalisis apakah variabel lainnya juga dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan memberikan analisisnya mengenai hasil data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvonco, J. 2014. *Practical Communication Skill (Sistem Komunikasi Model Umum dan HORENSO untuk Sukses dalam Bisnis, Organisasi, dan Kehidupan*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Azwar MS. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Baba A. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros*. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE–YPUP Makassar
- Fadillah R, dkk. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. Banjarmasin: Fisip Unlam Banjarmasin
- Fahrurazi R,dkk. 2014. *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Wilayah Banjarmasin*. Banjarmasin: Fisip Unlam Banjarmasin
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hastuti S, dkk. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Pelaksanaan Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Hendrojogi. 2012. *Koperasi : Asas-Asas, Teori, dan Praktik*. Jakarta : Karisma Putra Utama Offset.

Herawati NLM,dkk. 2016. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan*.Badung : Universitas Udayana

<https://ekonomi.kompas.com/read/2017/11/21/090900326/soal-vape-ini-komentar-industri-rokok> (23 April 2018)

Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua*.Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.

Junaedi AM,dkk. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi*. Jember: Universitas Jember

Kiswanto. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Samarinda : Politeknik Negeri Samarinda

Lian,dkk. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi*. Jember: Universitas Jember

Mathis R. L, dan Jackson J. H. 2006. *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta : Salemba Empat

Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Otieno *et all*. 2015 *Effect of Employee Communication on Organisation Performance in Kenya's Horticultural Sector*.

Sukirno & Purwanto. 2014. *Komunikasi Bisnis :Perspektif konseptual dan kultural*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar

Presiden Republik Indonesia. 1984. *Instruksi Presiden No. 4 Tahun 1984. Sekretariat Negara*.

Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaftaran*. Edisi Pertama. Yogyakarta:Gava Media.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Koperasi No 25 1992*. Jakarta

Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sri Hastuti. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo*". Jember: Universitas Jember

Srimatun & Prihatinta. 2017. *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun*. Madiun: Politeknik Negeri Madiun

Sudamoko, dkk. 2002. *Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Tika, M. P. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : Bumi aksara.

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.

LAMPIRAN1. KUESIONER
PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Saudara/I Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat penyelesaian program studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember maka saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Penelitian skripsi ini berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i.

Saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I yang berkenan untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Feralldi Insan Perkasa
140910202005

KUESIONER

1. Identitas responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

2. Petunjuk pengisian

- a. Ber tanda (×) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan situasi yang anda alami saat melakukan pekerjaan
- b. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
- c. Adapun nilai dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Baik/ Sangat Mampu = 4

Baik / Mampu = 3

Tidak Baik/ Tidak Mampu = 2

Sangat Tidak Baik/ Sangat Tidak Mampu = 1

DAFTAR KUESIONER**Variabel Komunikasi**

1. Saya mampu memahami setiap pesan program yang akan dilaksanakan
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
2. Saya mampu menciptakan suasana yang menyenangkan saat berkomunikasi dengan karyawan lain
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
3. Saya mampu mengubah sikap seseorang menjadi baik melalui pesan dalam berkomunikasi
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
4. Saya mampu berkomunikasi dengan baik sehingga terciptalah hubungan baik antara saya dengan karyawan lain?
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
5. Saya mampu berkomunikasi dengan baik sehingga memunculkan sesuatu tindakan yang diinginkan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu

Variabel Kompetensi

1. Saya memiliki pengetahuan dalam hal menggiling rokok kretek
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik
2. Saya memahami pekerjaan menggiling rokok kretek
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik

3. Saya mempunyai tingkat keterampilan dalam menggiling rokok kretek
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik
4. Saya jujur dalam melakukan penggilingan rokok kretek
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik
5. Saya senang dengan pekerjaan menggiling rokok kretek
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik
6. Saya mampu mengerjakan pekerjaan lain dari pekerjaan menggiling rokok kretek?
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu

Variabel Kinerja

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
2. Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai banyaknya hasil yang ditentukan oleh perusahaan
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik
4. Saya mampu menerima pekerjaan yang dibebankan perusahaan
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
5. Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu

6. Saya mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja yang dikerjakan
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
7. Saya mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
8. Saya mampu berpartisipasi dalam bekerja sama dengan rekan kerja
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik
9. Saya mampu berpartisipasi dalam bekerja sama dengan atasan
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu
10. Saya mendapatkan ide yang baru dalam bekerja?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak Baik
 - d.Sangat Tidak Baik
11. Saya mampu menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan
 - a. Sangat Mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak Mampu
 - d.Sangat Tidak Mampu

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI KUESIONER

No	KOMUNIKASI						KOMPETENSI						KINERJA											
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	6	X2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	2	18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	36
4	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
5	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	2	18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	38
6	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
8	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
10	3	3	3	3	4	16	3	3	2	4	4	3	19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	38
11	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	2	2	17	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	36
12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	35
13	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	2	2	18	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	37
14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	31
15	4	4	2	4	2	16	3	4	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	39
16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	3	21	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	39
17	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	2	2	15	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	31
18	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	38
19	3	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	2	19	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	33
20	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	3	21	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	38
21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
22	3	3	2	3	3	14	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41
23	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	38
24	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
25	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	24
26	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	31
27	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	2	17	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	32
28	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34
29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
30	3	3	2	3	3	14	4	3	3	4	3	2	19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	36
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
32	3	3	2	3	3	14	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	33
33	3	4	2	3	3	15	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
34	2	4	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	37
35	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
36	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	3	20	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	35
37	3	4	4	4	4	19	4	2	2	4	2	2	16	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	36
38	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	24

39	3	3	2	4	3	15	3	3	2	3	3	4	18	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	35	
40	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
41	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	40	
42	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	40	
43	3	3	2	4	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	35	
44	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
45	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	31
46	2	2	2	3	2	11	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	27	
47	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	28	
48	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	4	3	20	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	37	
49	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	3	2	19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	
50	3	4	3	4	2	16	3	4	3	3	4	2	19	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	31	
51	4	3	2	4	3	16	3	3	2	3	4	2	17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	32	
52	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
53	1	3	2	3	3	12	3	3	3	3	3	1	16	1	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	25	
54	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	3	1	16	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	24	
55	3	3	2	3	1	12	1	3	3	3	2	3	15	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	28	
56	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	39	
57	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	33
58	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	
59	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
60	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	37	
61	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	35	
62	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	38	
63	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	
64	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
65	3	4	2	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	32	
66	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	31	
67	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	31	
68	3	3	3	1	3	13	3	3	1	3	3	3	16	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	28	
69	2	2	2	3	2	11	1	3	2	2	2	3	13	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	24	
70	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	31	
71	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
72	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	
73	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	35	
74	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	
75	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	
76	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	
77	3	3	3	4	3	16	3	4	3	4	3	4	21	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	38	
78	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	31	
79	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	31	

80	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	28
81	3	3	3	4	3	16	4	3	2	2	3	3	17	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	33
82	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	33
83	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	30	
84	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	30
85	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	30



LAMPIRAN 3 JAWABAN RESPONDEN**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	4	4.7	4.7	5.9
	3.00	72	84.7	84.7	90.6
	4.00	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	5	5.9	5.9	7.1
	3.00	61	71.8	71.8	78.8
	4.00	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	26	30.6	30.6	30.6
	3.00	54	63.5	63.5	94.1
	4.00	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	1	1.2	1.2	3.5
	3.00	56	65.9	65.9	69.4
	4.00	26	30.6	30.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	10	11.8	11.8	12.9
	3.00	66	77.6	77.6	90.6
	4.00	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	2	2.4	2.4	4.7
	3.00	64	75.3	75.3	80.0
	4.00	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	71	83.5	83.5	84.7
	4.00	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	13	15.3	15.3	16.5
	3.00	62	72.9	72.9	89.4
	4.00	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	58	68.2	68.2	75.3
	4.00	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	12.9	12.9	12.9
	3.00	63	74.1	74.1	87.1
	4.00	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.5	3.5	3.5
	2.00	25	29.4	29.4	32.9
	3.00	53	62.4	62.4	95.3
	4.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	8	9.4	9.4	11.8
	3.00	61	71.8	71.8	83.5
	4.00	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	12.9	12.9	12.9
	3.00	60	70.6	70.6	83.5
	4.00	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.5	3.5	3.5
	2.00	5	5.9	5.9	9.4
	3.00	54	63.5	63.5	72.9
	4.00	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	68	80.0	80.0	84.7
	4.00	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	8	9.4	9.4	10.6
	3.00	51	60.0	60.0	70.6
	4.00	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	2	2.4	2.4	3.5
	3.00	70	82.4	82.4	85.9
	4.00	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	67	78.8	78.8	81.2
	4.00	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	66	77.6	77.6	84.7
	4.00	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	17	20.0	20.0	21.2
	3.00	62	72.9	72.9	94.1
	4.00	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.5	3.5	3.5
	2.00	43	50.6	50.6	54.1
	3.00	35	41.2	41.2	95.3
	4.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.4	2.4	2.4
	2.00	9	10.6	10.6	12.9
	3.00	65	76.5	76.5	89.4
	4.00	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4.KARAKTERSTIK RESPONDEN**UMUR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	1	1.2	1.2	1.2
	27.00	3	3.5	3.5	4.7
	28.00	8	9.4	9.4	14.1
	29.00	9	10.6	10.6	24.7
	30.00	10	11.8	11.8	36.5
	31.00	4	4.7	4.7	41.2
	32.00	9	10.6	10.6	51.8
	33.00	4	4.7	4.7	56.5
	34.00	6	7.1	7.1	63.5
	35.00	8	9.4	9.4	72.9
	36.00	8	9.4	9.4	82.4
	37.00	3	3.5	3.5	85.9
	38.00	3	3.5	3.5	89.4
	39.00	2	2.4	2.4	91.8
	40.00	3	3.5	3.5	95.3
	42.00	2	2.4	2.4	97.6
	44.00	1	1.2	1.2	98.8
	45.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	85	100.0	100.0	100.0

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	17	20.0	20.0	20.0
	SMA	18	21.2	21.2	41.2
	SMP	50	58.8	58.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

MASA.KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.00	8	9.4	9.4	9.4
	9.00	11	12.9	12.9	22.4
	10.00	20	23.5	23.5	45.9
	11.00	10	11.8	11.8	57.6
	12.00	11	12.9	12.9	70.6
	13.00	3	3.5	3.5	74.1
	14.00	3	3.5	3.5	77.6
	15.00	3	3.5	3.5	81.2
	16.00	1	1.2	1.2	82.4
	17.00	1	1.2	1.2	83.5
	18.00	4	4.7	4.7	88.2
	19.00	2	2.4	2.4	90.6
	20.00	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

LAMPIRAN5. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.383**	.221*	.298**	.273*	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000	.042	.006	.011	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.383**	1	.145	.553**	.191	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.186	.000	.080	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.221*	.145	1	.079	.548**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.042	.186		.473	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.298**	.553**	.079	1	.156	.667**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.473		.153	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.273*	.191	.548**	.156	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.011	.080	.000	.153		.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1	Pearson Correlation	.627**	.708**	.610**	.667**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.194	.265*	.443**	.211	.017	.601**
Sig. (2-tailed)		.075	.014	.000	.053	.876	.000
N	85	85	85	85	85	85	85
X2.2 Pearson Correlation	.194	1	.330**	.340**	.425**	.291**	.667**
Sig. (2-tailed)	.075		.002	.001	.000	.007	.000
N	85	85	85	85	85	85	85
X2.3 Pearson Correlation	.265*	.330**	1	.443**	.211	.038	.635**
Sig. (2-tailed)	.014	.002		.000	.053	.730	.000
N	85	85	85	85	85	85	85
X2.4 Pearson Correlation	.443**	.340**	.443**	1	.259*	-.008	.684**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.017	.939	.000
N	85	85	85	85	85	85	85
X2.5 Pearson Correlation	.211	.425**	.211	.259*	1	.112	.594**
Sig. (2-tailed)	.053	.000	.053	.017		.306	.000
N	85	85	85	85	85	85	85
X2.6 Pearson Correlation	.017	.291**	.038	-.008	.112	1	.434**
Sig. (2-tailed)	.876	.007	.730	.939	.306		.000
N	85	85	85	85	85	85	85
X2 Pearson Correlation	.601**	.667**	.635**	.684**	.594**	.434**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	85	85	85	85	85	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y
Y.1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 . . 85	.547* . .000 85	.464* . .000 85	.173 . .114 85	.519* . .000 85	.300* . .005 85	.308* . .004 85	.419* . .000 85	.463* . .000 85	.341* . .001 85	.291* . .007 85	.715* . .000 85
Y.2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.547* . .000 85	1 . . 85	.342* . .001 85	.184 . .091 85	.461* . .000 85	.421* . .000 85	.329* . .002 85	.315* . .003 85	.391* . .000 85	.425* . .000 85	.242* . .025 85	.679* . .000 85
Y.3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.464* . .000 85	.342* . .001 85	1 . . 85	.473* . .000 85	.493* . .000 85	.306* . .004 85	.450* . .000 85	.452* . .000 85	.431* . .000 85	.173 . .113 85	.368* . .001 85	.726* . .000 85
Y.4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.173 . .114 85	.184 . .091 85	.473* . .000 85	1 . . 85	.358* . .001 85	.310* . .004 85	.096 . .384 85	-.043 . .695 85	.127 . .246 85	-.010 . .928 85	.119 . .278 85	.390* . .000 85
Y.5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.519* . .000 85	.461* . .000 85	.493* . .000 85	.358* . .001 85	1 . . 85	.476* . .000 85	.410* . .000 85	.388* . .000 85	.472* . .000 85	.315* . .003 85	.595* . .000 85	.804* . .000 85
Y.6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.300* . .005 85	.421* . .000 85	.306* . .004 85	.310* . .004 85	.476* . .000 85	1 . . 85	.345* . .001 85	.300* . .005 85	.362* . .001 85	.172 . .116 85	.350* . .001 85	.605* . .000 85

Y.7	Pearson Correlation	.308*	.329*	.450*	.096	.410*	.345*	1	.403*	.327*	.273*	.331*	.602*
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000	.384	.000	.001		.000	.002	.012	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.8	Pearson Correlation	.419*	.315*	.452*	-.043	.388*	.300*	.403*	1	.438*	.146	.244*	.580*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.695	.000	.005	.000		.000	.184	.024	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.9	Pearson Correlation	.463*	.391*	.431*	.127	.472*	.362*	.327*	.438*	1	.228*	.297*	.657*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.246	.000	.001	.002	.000		.036	.006	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.10	Pearson Correlation	.341*	.425*	.173	-.010	.315*	.172	.273*	.146	.228*	1	.262*	.508*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.113	.928	.003	.116	.012	.184	.036		.016	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.11	Pearson Correlation	.291*	.242*	.368*	.119	.595*	.350*	.331*	.244*	.297*	.262*	1	.603*
	Sig. (2-tailed)	.007	.025	.001	.278	.000	.001	.002	.024	.006	.016		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y	Pearson Correlation	.715*	.679*	.726*	.390*	.804*	.605*	.602*	.580*	.657*	.508*	.603*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	7

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	12

LAMPIRAN 6. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.510	2.65171

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.833	2	314.917	44.786	.000 ^b
	Residual	576.590	82	7.032		
	Total	1206.424	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.141	2.981		1.725	.088
	X1	.886	.211	.405	4.191	.000
	X2	.806	.195	.400	4.141	.000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.1059	18.0588	33.0824
	Std. Deviation	1.73221	1.87942	3.78975
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.195	.144
	Positive	.183	.195	.144
	Negative	-.193	-.122	-.138
Test Statistic		.193	.195	.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c	.184 ^c	.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

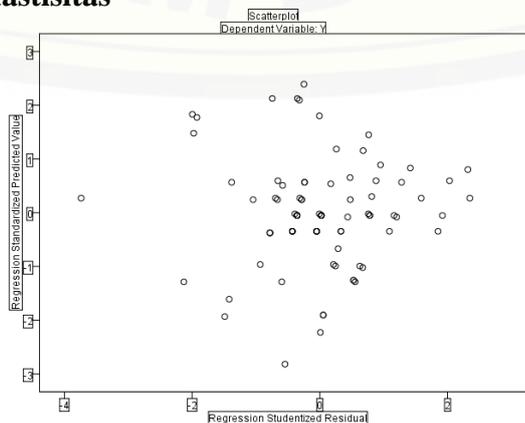
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.141	2.981		1.725	.088		
	X1	.886	.211	.405	4.191	.000	.625	1.600
	X2	.806	.195	.400	4.141	.000	.625	1.600

- a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 8. UJI HIPOTESIS**1. Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.141	2.981		1.725	.088
X1	.886	.211	.405	4.191	.000
X2	.806	.195	.400	4.141	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.833	2	314.917	44.786	.000 ^b
	Residual	576.590	82	7.032		
	Total	1206.424	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Uji Koefisienan Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.510	2.65171

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9. R TABEL

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 10. SURAT PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER.
 LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
 Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id-pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 1519/UN25.3.1/LT/2018 24 April 2018
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. **Ketua**
 KUD. Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan
 Di
 Pasuruan

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 1501/UN25.1.2/LT/2018 tanggal 23 April 2018 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Feralldi Insan Perkasa
 NIM : 140910202005
 Fakultas : ISIP
 Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
 Alamat : Perum Puri Bunga Nirwana H/28 Sumpersari-Jember
 Judul Penelitian : "Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan"
 Lokasi Penelitian : KUD Sumber Rejo
 Unit SKT Pasuruan
 Lama Penelitian : 1 Bulan (28 April-30 Mei 2018)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

Dr. Susanto, M.Pd.
 NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth
 1. Dekan FISIP Univ Jember;
 2. Mahasiswa ybs; ✓
 3. Arsip.



CERTIFICATE NO : QMS/173



KUD SUMBERREJO
KEC. SUKOREJO KAB. PASURUAN
M P S
UNIT SIGARET KRETEK TANGAN

KANTOR : Jl. Dahlia 18 Karangsono Kec. Sukorejo Kab. Pasuruan Telp. (0343) 612234



Sukorejo, 18 Mei 2018

Nomor : 56/SKT-KUD/V/2018
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Skripsi

Kepada yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Jember

Dengan hormat,

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember:

Nama : Feraldi Insan Perkasa
NIM : 140910202005
Alamat : Perum Puri Bunga Nirwana H/28 Sumbersari Jember

Telah melakukan Penelitian Skripsi Di KUD Sumberrejo Unit SKT (Mitra Pembuat Sigaret PT. HM Sampoerna) periode tanggal 28 April-30 Mei 2018 dengan Judul Penelitian Pengaruh komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumberrejo Unit SKT Pasuruan

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Anies Mubarrok
Personalia

LAMPIRAN 11. VIEW KUD SUMBER REJO UNIT SKT PASURUAN

