

**PENGARUHKOMUNIKASI, PELATIHAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKTI  
NUGRAHA YUDA ENERGY PLTU BATURAJA**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (S.M.)**



**Oleh :**

**DITA LISTIA ANGRAINI  
NPM : 19 11 024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BATURAJA  
JULI 2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKTI  
NUGRAHA YUDA ENERGY PLTU BATURAJA**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa** : Dita Listia Angraini  
**Npm** : 1911024  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

**Menyetujui,**

**Pembimbing Pertama,**



**Noviansyah, S.E., M.Si**  
**NIDN : 02-1403-7401**

**Pembimbing Kedua,**



**Hilmi Wiranawata, S.E., M.M**  
**NIDN : 03-0608-7204**

**Mengetahui,**

**Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**



**Novegya Ratih P, S.E., M.Si**  
**NIDN : 02-0111-7701**

**Ketua  
Program Studi Manajemen,**



**Noviansyah, S.E., M.Si**  
**NIDN : 02-2011-7501**



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018  
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122  
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**Skripsi Ini Telah Dipertahankan dan Di Sahkan  
Di Depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja  
( 02 Maret 2023)**

<b>Ketua</b>	<b>: <u>Noviansyah, S.E., M.Si</u></b> NIDN: 02-2011-7501	(.....)
<b>Sekretaris</b>	<b>: <u>Hilmi Wiranawata, S.E., M.M</u></b> NIDN: 03-0608-7204	(.....)
<b>Anggota I</b>	<b>: <u>Erfin Mardalena, S.E., M.Si</u></b> NIDN: 02-1403-7401	(.....)
<b>Anggota II</b>	<b>: <u>Yulitiawati, S.E., M.Si</u></b> NIDN : 02-0707-7803	(.....)

**Mengetahui,**

**Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**

**Novegya Rafih P, S.E., M.Si**  
NIDN : 02-0111-7701

**Ketua  
Program Studi Manajemen,**

**Noviansyah, S.E., M.Si**  
NIDN : 02-2011-7501



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018  
Jl. Ki Ratu Pengulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122  
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)**  
**SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa** : Dita Listia Angraini  
**NPM** : 19 11 024  
**Tanggal Ujian** : 02 Maret 2023  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja

Telah Direvisi, Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi dan diperkenankan untuk Dijilid dan Diperbanyak.

No	NAMA	JABATAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1.	<u>Noviansyah, S.E., M.Si</u> NIDN. 02-2011-7501	Ketua	1.
2.	<u>Hilmi Wiranawata, S.E., M.M</u> NIDN. 03-0608-7204	Sekretaris	2.
3.	<u>Erfin Mardalena, S.E., M.Si</u> NIDN: 02-1403-7401	Anggota I	3.
4.	<u>Yulitiawati, S.E., M.Si</u> NIDN. 02-0707-7803	Anggota II	4.

Baturaja, Mei 2023  
Ketua Program Studi Manajemen

Noviansyah, S.E., M.Si  
NIDN: 02-2011-7501

**PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKTI  
NUGRAHA YUDA ENERGY PLTU BATURAJA**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama Mahasiswa : Dita Listia Angraini**  
**NPM : 19 11 024**  
**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui,**

**Pembimbing Pertama,**



**Noviansyah, S.E., M.Si.**  
**NIDN. 02 2011 7501**

**Pembimbing Kedua,**



**Hilmi Wiranawata, S.E., M.M.**  
**NIDN. 03 06087204**



**PERNYATAAN KEASLIAN  
KARYA ILMIAH SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dita Listia Angraini  
Tempat dan Tanggal Lahir : Baturaja, 21 Juni 2001  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
NPM : 19 11 024  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang di sajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali di sebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang di tetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja maupun di perguruan tinggi lainnya.

Dengan demikian ini di buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Baturaja, Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



Dita Listia Angraini

NPM:19 11 024

## **ABSTRACT**

***Dita Listia Angraini, 2023. The Influence of Communication, Training, and Competence on Employees' Performance at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. This study was under the guidance of Noviansyah, S.E., M.Si and Hilmi Wiranawata, S.E., M.M.***

*This study examined the influence of Communication, Training, and Competence on Employees' Performance at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. The data collection technique used in this research involved the distribution of questionnaires. The sample consisted of 63 individuals. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the partial analysis results, Communication influenced Employees' Performance at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja with a t-value of 2.645. The Training variable influenced Employees' Performance at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja with a t-value of 2.746. And Competence influenced Employees' Performance at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja with a t-value of 2.096. Simultaneously, there was an influence of Communication, Training, and Competence on Employees' Performance at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja with an F-value of 26.354. The obtained coefficient of determination (Adjusted R-Square) was 0.551. This indicated that the contribution of Communication, Training, and Competence to Employees' Performance was 55.1%, while the remaining 44.9% was influenced by other variables outside the variables included in this research model, such as personality, work motivation, leadership, leadership style, organizational culture, and job satisfaction (Mangkunegara, 2020:189).*

***Keywords: Communication, Training, Competence, Performance***

## ABSTRAK

**Dita Listia Angraini, 2023. Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Skripsi dibimbing oleh Noviansyah, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Hilmi Wiranawata, S.E., M.M selaku pembimbing II.**

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.645, Variabel Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.746. Dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.096 dan nilai  $\alpha (0,05) > sig. (0,000)$ . Secara simultan didapatkan ada Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,354. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh komunikasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,1% sedangkan sisanya yaitu 44,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja. (Mangkunegara, 2020:189).

**Kata Kunci : Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi, Kinerja**



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hanya Karena Proses Mu Lebih Lambat dari Orang Lain  
Bukan Berarti Kamu Gagal”

\_Dita Listia Ingraini\_

### SKRIPSI INI AKU PERSEMBAHKAN KEPADA:

- Kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- Kedua orang tuaku Bapak tersayang dan terhbat Tumadi dan mamak tersayang Saniah yang telah memberikan segalaanya, do'a, semangat dan dorongan moral tanpa batas. Terimakasih telah menjadi orang yang hebat untuk anak mu sehingga bisa menyelesaikan studinya hingga selesai.
- Untuk Saudariku tersayang Lusi Oktaliani dan Ririn Tricahyani terimakasih atas motivasi dan sarannya yang membuatku pantang menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta kakak iparku Akmal Sakuan, keponakan ku tersayang Mikhayla Adifa Putri dan Mahira Shanum Putri.
- Selain itu kupersembahkan untuk Bapak Noviansyah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Hilmi Wiranawata, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang tak henti-henti nya menuntun serta mengarah kan, dari awal hingga selesai nya skripsi ini.
- Untuk sahabat terbaikku Aprida Anggriani S.M yang telah membantu Dita dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Teman-teman kecilku Revia Julistia, Pitaloka, Sri Marianti, dan Shela Riani Jayanti terimakasih telah memberikan semangat hingga akhir skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kewajiban untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis banyak mendapat dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pada akhirnya penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat waktu. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Ir. Hj. Lindawati, MZ., M.T selaku Rektor Universitas Baturaja.
2. Ibu Novegya Ratih Primandari, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
3. Bapak Noviansyah, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
4. Bapak Noviansyah, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Hilmi Wiranawata, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu dengan penuh kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, memberikan saran serta masukan yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Ervin Mardalena, S.E., M.Si selaku penguji I dan Ibu Yulitiawati, S.E., M.Si selaku penguji II, yang telah memberikan saran serta masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah berjasa bagi penulis dalam menimba ilmu selama masa perkuliahan.

7. Seluruh staf/karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang turut membantu dan memberikan kemudahan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Ayah dan ibu tercinta yang selalu mengalirkan doa, kasih sayang, motivasi serta dengan penuh kesabaran dan keikhlasan memberikan segalanya kepada penulis sehingga terealisasinya skripsi ini.
9. Saudari-saudariku tersayang yang memberikan semangat dan *support* dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman mahasiswa seperjuangan angkatan 2019, terimakasih atas kebersamaannya selama kuliah.
11. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dalam diri penulis. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi penyempurnaan kualitas skripsi ini sangat diharapkan.

Akhir kata, dengan kerendahan, hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik bagi diri penulis, almamater penulis, peneliti selanjutnya, maupun pihak dinas/Perusahaan, sehingga membawa kebaikan bagi kita semua. Aamiin.

Baturaja, Mei 2023

Penulis,

**Dita Listia Angraini**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI) .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Komunikasi .....	13
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	15
2.1.2.3 Indikator Komunikasi.....	17
2.1.3 Pelatihan .....	18
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan .....	18
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan.....	19
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan .....	20
2.1.3.4 Indikator Pelatihan .....	22
2.1.4 Kompetensi .....	24
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	24
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	24
2.1.2.3 Indikator Kompetensi .....	26
2.1.5 Kinerja.....	27
2.1.2.1 Pengertian Kinerja .....	27
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28

2.1.2.3 Indikator Kinerja .....	30
2.1.6 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.1.6.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja .....	31
2.1.6.2 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja .....	32
2.1.6.3 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja .....	32
2.2 Penelitian Sebelumnya .....	33
2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
2.4 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	40
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.2.1 Jenis Data.....	40
3.2.2 Sumber Data.....	40
3.2.3 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.3 Populasi dan Sampel .....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Metode Analisis .....	43
3.4.1 Analisis Kuantitatif .....	43
3.4.2 Analisis Data.....	43
3.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.4.3.1 Uji Validitas .....	44
3.4.3.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.4.4 Transformasi Data.....	45
3.4.5 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.4.5.1 Uji Normalitas.....	47
3.4.5.2 Uji Multikolinearitas .....	48
3.4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	48
3.4.6. Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
3.4.7. Pengujian Hipotesis .....	49
3.4.7.1 Uji-t (Pengujian Secara Individu/Parsial).....	49
3.4.7.2 Uji-F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan).....	51
3.4.8. Analisis Koefisien Determinasi .....	52
3.5 Batasan Operasional Variabel .....	54
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM .....</b>	<b>55</b>
4.1 Gambaran umum PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.....	55
4.2 Profil Perusahaan .....	56
4.2.1 Visi Perusahaan.....	56
4.2.2 Misi Perusahaan .....	56
4.3 Struktur Organisasi .....	57
4.4 Uraian Tugas.....	58

<b>BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
5.1 Hasil Analisis.....	68
5.1.1 Karakteristik Responden.....	68
5.1.1.1 Umur.....	68
5.1.1.2 Pendidikan .....	69
5.1.1.3 Jenis Kelamin .....	70
5.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
5.1.2.1 Uji Validitas.....	70
5.1.2.2 Uji Reliabilitas .....	73
5.1.3 Transformasi Data.....	74
5.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	74
5.1.4.1 Uji Normalitas.....	74
5.1.4.2 Uji Multikolinearitas .....	75
5.1.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	76
5.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	77
5.1.6 Pengujian Hipotesis.....	79
5.1.6.1 Uji-t (Pengujian Secara Individu/Parsial).....	79
5.1.6.1 Uji-F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan).....	82
5.1.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	84
5.2 Pembahasan .....	85
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>89</b>
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Kesenjangan Jabatan .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	3
Tabel 3.1 Data karyawan PT BAKTI Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.....	41
Tabel 3.2 Batasan Operasional Variabel.....	54
Tabel 5.1 Hasil Analisis Uji Validitas .....	71
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Tabel 5.3 Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 5.4 Hasil Uji Multikolinearitas .....	76
Tabel 5.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77
Tabel 5.6 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 5.7 Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial) .....	79
Tabel 5.8 Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan) .....	83
Tabel 5.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	84

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar 3.1 Interval Keyakinan 95% untuk uji dua sisi .....	51
Gambar 3.2 Uji F Tingkat Keyakinan 95% .....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja .....	57
Gambar 5.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur .....	68
Gambar 5.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	69
Gambar 5.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis kelamin .....	70
Gambar 5.4 Ujit Komunikasi .....	81
Gambar 5.5 Ujit Pelatihan .....	81
Gambar 5.6 Uji t Kompetensi .....	82
Gambar 5.7 Uji F .....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Tabel Distribusi r
- Lampiran 2. Tabel Distribusi t
- Lampiran 3. Tabel Distribusi F
- Lampiran 4. Data Ordinal
- Lampiran 5. Data Interval
- Lampiran 6. *Output* SPSS
- Lampiran 7. Kuesioner
- Lampiran 8. SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 9. Surat Riset
- Lampiran 10. Data Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja
- Lampiran 11. Dokumentasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan di dunia kerja semakin ketat dan kompetitif menuntut peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keunggulan untuk bersaing bekerja. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Kekuatan suatu organisasi terletak pada Sumber Daya Manusia, bukan hanya sistem, teknologi, prosedur atau sumber lainnya saja. Berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, maka kinerja sumber daya manusia tersebut akan meningkat.

Keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dimana antara pimpinan dan karyawan harus memiliki komunikasi yang baik. Selain itu pelatihan dan kompetensi karyawan turut menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Ferianto dan Triana, (2020:156) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama. Unsur komunikasi secara umum adalah kebutuhan, faktor pendorong serta adanya tujuan akhir, sedangkan perilaku yang dilakukan oleh individu merupakan konsekuensi dari pencapaian tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Dari kebutuhan inilah yang

menjadi faktor pendorong individu dalam bekerja atau perilaku organisasi, dimana hal ini berpengaruh dengan kinerja individu untuk dapat melakukan pekerjaan lainnya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja yaitu Pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. M. Yani, (2012:82) mendefinisikan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dalam pelaksanaan pelatihan harus dilakukan dengan konsisten oleh perusahaan serta disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis/bidang pekerjaan karyawan masing-masing. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka organisasi atau perusahaan tersebut dapat dimungkinkan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

Dalam menciptakan karyawan berkinerja baik tentunya perusahaan tidak hanya melakukan pelatihan saja tetapi juga membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai perusahaan. Emron dkk, (2020:140) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal

yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan adanya kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang yang dicirikan kepada profesionalisme seseorang itu dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Kompetensi juga sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan berbagai keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dapat menjalankan tugas dan bertanggung jawab secara efektif dalam bekerja. Dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi listrik dengan mengoperasikan Pembangkit Listrik Tenaga Uap menggunakan bahan bakar gas untuk memanaskan air dalam ketel uap (boiler) yang memproduksi uap untuk menggerakkan turbin yang seporos dengan generator sehingga membangkitkan tenaga listrik untuk memenuhi beban puncak pada Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mencapai 90MW. Berlokasi di desa Tanjung Kemala dengan karyawan saat ini berjumlah 167 orang. Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam megoperasikan listrik dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan kesiapan sumber daya manusia yang memumpuni. Oleh karena itu untuk mencapai visi misi, maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dapat terus meningkat dan mencapai tingkat yang optimal akan



tetapi pada kenyataannya karyawan mengalami naik turun dan baru beberapa karyawan yang mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal, dengan melakukan wawancara kepada 25 karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja peneliti melihat permasalahan yang terjadi di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja mengenai komunikasi di dalam perusahaan. Penyampaian informasi menggunakan media sosial yang dilakukan oleh perusahaan dianggap kurang efektif karena informasi yang diberikan tidak secara langsung hanya menggunakan media grup *WhatsApp*. Dimana pesan tersebut disampaikan pada waktu yang kurang tepat sehingga informasi yang disampaikan terkadang belum dilihat oleh karyawan serta sinyal yang tidak stabil membuat pesan terlambat sampai kepada karyawan. Seperti pada bidang *boiler & turbin* terlambat melakukan pemeriksaan mesin boiler, karena karyawan tidak menyadari adanya informasi tersebut. Permasalahan tersebut menyebabkan mesin boiler tidak berfungsi dengan baik dalam pengapian batubara sehingga membuat produksi listrik terhambat. Untuk itu, seharusnya dalam penyampaian informasi apapun mengenai pekerjaan atasan memberi tahu secara langsung tentang informasi tersebut kepada karyawan yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil jawaban 25 responden dengan persentase 100%. Responden yang menjawab tidak sebanyak 17 orang (68,00%) dan responden yang menjawab ya sebanyak 8 orang (32,00%) pada indikator cara penyampaian, yaitu pertanyaan apakah penggunaan media sosial memudahkan karyawan dalam berkomunikasi dibandingkan komunikasi secara langsung.

Permasalahan selanjutnya mengenai pelatihan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Dimana metode yang diterapkan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja adalah metode *off the job training* yaitu pelatihan yang dilakukan di tempat terpisah dan di luar jam kerja. Padahal karyawan juga membutuhkan metode pelatihan *on the job training* yaitu metode pelatihan yang dilakukan dengan mempelajari pekerjaannya dan mengerjakannya secara langsung. Seperti karyawan pada bagian *mechanic* metode pelatihan yang dilakukan adalah metode *off the job training* padahal karyawan pada bagian *mechanic* membutuhkan pelatihan praktik secara langsung dalam menggunakan mesin dan diberikan pelatihan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal tersebut yang membuat beberapa karyawan pada bagian *mechanic* kebingungan melakukan pekerjaannya dan sering terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan kerja untuk itu perusahaan harus menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan agar nantinya kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Dibuktikan dari hasil jawaban 25 responden dengan persentase 100%. Responden yang menjawab tidak sebanyak 15 orang (60,00%) dan responden yang menjawab ya sebanyak 10 orang (40,00%) pada indikator metode yaitu pertanyaan apakah metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan analisis terhadap jabatan dan kompetensi karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dapat dilihat pada table 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Kesenjangan Jabatan dan Kompetensi Karyawan pada PT. Bakti**  
**Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja**

No.	Jabatan	Jurusan
1.	Finance	Ilmu Pemerintahan
2.	Logistic	Pendidikan
3.	Mechanic	Agribisnis
4.	Boiler & Turbine	Ilmu Pemeritahan
		Ilmu Komunikasi

*Sumber: PT.Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja*

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut hasil dari analisis jabatan yang telah dilakukan dapat diketahui masih ada karyawan yang pendidikannya masih belum sesuai dengan jabatan yang dijalankan oleh karyawan, sehingga dari hal tersebut dapat menyebabkan kurang efektif hasil kerja dari karyawan karena tidak memiliki cukup pemahaman akan bidang yang dijalankan, semangat dan gairah kerja karyawan akan semakin menurun, tanggung jawab yang kurang, terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan kerja dan lain sebagainya. Tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan hasil kerja karyawan, dibutuhkan juga ketepatan dalam menepatkan pegawai sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara sementara kepada 25 karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja kompetensi di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja secara keseluruhan belum sesuai diharapkan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari jawaban dari 25 responden dengan persentase 100 %. Responden yang menjawab tidak

sebanyak 16 orang (64,00%) dan responden yang menjawab ya sebanyak 9 orang (46,00%) pada indikator pengetahuan, yaitu pada pertanyaan apakah dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai. Maksudnya adalah masih ada karyawan mendapatkan jabatan atau bidang pekerjaan yang dijalankan belum sesuai dengan keahlian, pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang dimiliki, karena dilihat dari kompetensi pendidikan dengan bidang yang ditangani sangat berbeda. Misalnya, dapat dilihat dari jabatan *finance* yang diemban atau dijalankan oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ilmu pemerintahan. Selain itu pegawai yang memiliki kompetensi atau latar belakang pendidikan agrobisnis ditempatkan pada bidang *logistic*. Sehingga dapat dikatakan hal tersebut dapat menyebabkan karyawan akan merasa pekerjaan yang dijalankannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu terkadang karyawan merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga dalam menjalankan pekerjaan karyawan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dengan pekerjaan tersebut. Seharusnya karyawan pada bidang *finance* harus memiliki kompetensi yaitu pengetahuan dan keahlian tentang posisi pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait antara lain:

a. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya, dan juga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama, serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat banyak definisi atau pengertian tentang manajemen sumber daya manusia yang ditulis beberapa ahli, Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi, Nawawi (dikutip di M. Yani, 2012:1).

Sedangkan Mangkunegara, (2020:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan. Dan peranan seseorang individu atau

karyawan laksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

#### **2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi Operasional MSDM merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi dimilikinya.

M. Yani, (2012:4) Fungsi Operasional MSDM terbagi menjadi enam fungsi yaitu:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi / perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral MSDM melalui

pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

e. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi / perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerja sama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

### **2.1.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Beberapa Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia M.Yani, (2012:3)

a. Pendekatan SDM

Pendekatan sumber daya manusia merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia.

b. Pendekatan Manajerial

Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan kepada tanggung jawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain.

c. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.

d. Pendekatan Proaktif

Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi Dengan karyawan, manajer dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

Andrew (dikutip di Mangkunegara, 2020:145) mendefinisikan bahwa Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Rivai dkk, (2014:336) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami .komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain.

Harras (2020:254) mendefinidikan kounikasi sebagai pertukaean fikiran atau informasi antara dua orang atau lebih untuk menghasilkan saling pengertian dan tindakan yang diinginkan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi atau pesan dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama.

#### **2.1.2.2 Fungsi Komunikasi**

Komunikasi dalam organisasi memiliki empat fungsi utama yaitu pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, dan informasi Robbins dan Judge, (2015:223)

1. Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Organisasi memiliki otoritas hierarki dan panduan formal bagi para pekerja yang dipersyaratkan untuk diikuti. Ketika para pekerja mengomunikasikan pekerjaan yang terkait dengan penyampaian keluhan, mengikuti deskripsi pekerjaan mereka, atau mematuhi kebijakan perusahaan, komunikasi melaksanakan fungsi penegndalian.
2. Komunikasi membatu meningkatkan *motivasi* dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa bak mereka dalam melakukannya dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperlihatkan kepuasan dan frustasi. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan *pernyataan emosional* dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Mangkunegara, (2020:148) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator

1. Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pemikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh terhadap *receiver*. Sender yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitupula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

#### 4. Media Saluran yang Digunakan oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam menyampaikan ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

#### b. Factor dari pihak *receiver*

##### 1. Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

##### 2. Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

##### 3. Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi, *receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

#### 4. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

#### 2.1.2.4 Indikator Komunikasi

Harris dkk, (2020:259) Komunikasi efektif dapat dinilai dari beberapa hal, diantaranya :

##### 1. Kelengkapan informasi

Suatu komunikasi dikatakan baik jika disampaikan secara lengkap sehingga penerima dapat memahami secara utuh.

##### 2. Cara penyampaian

Hal ini berkaitan dengan kepiawaian komunikator tentang penggunaan kata, tata bahasa, kesopanan, ekspresi, dan keyakinan sehingga audiensi terbawa suasana, tertarik dan menjadi pendengar yang baik.

##### 3. Isi komunikasi

Substansi komunikasi harus baik, maksudnya apa yang harus dikomunikasikan bersifat informatif yakni suatu yang penting, bermanfaat dan berkontribusi. Dengan demikian audiensi mendapatkan pengetahuan, dapat mengerjakan tugas dengan baik, dan tidak terhindar dari sanksi.



### **2.1.3 Pelatihan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pelatihan**

Istilah pelatihan ditunjukkan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditunjukkan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas .

Efendi (dikutip di M. Yani, 2012:82) Pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar Sjafri Mangkuprawira (dikutip di M. Yani, 2012:82).

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi manusia sumber daya yang berkualitas baik segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dengan baik.

### 2.1.3.2. Tujuan Pelatihan

Mangkunegara (dikutip di M. Yani, 2012:45) tujuan pelatihan yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology,
- b. Meningkatkan produktivitas kerja,
- c. Meningkatkan kualitas kerja,
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia,
- e. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal,
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja,
- g. Menghindari keusangan, dan
- h. Meningkatkan pengembangan pegawai.

Rivai (dikutip di M. Yani, 2012:229) tujuan dari pelatihan yaitu dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut:

- a. Keefektifan/validasi pelatihan

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.

- b. Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja – kinerja dalam melakukan tugas,

- c. Keefektifan / validitas intraorganisasional

Apakah kinerja pekerjaan dari group baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan yang sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari group sebelumnya,

d. Keefektifan/validasi interorganisasional

Dapatkah suatu program pelatihan yang ditetapkan di satu perusahaan berhasil diperusahaan lain.

M Yani, (2012:88) tujuan dari pelatihan adalah:

- a. Untuk meningkatkan kualitas Output
- b. Untuk meningkatkan kuantitas Output
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
- e. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan Pelatihan kerja
- f. Untuk mencegah timbulnya antipasti karyawan.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Marwansyah (2014:62) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut:

- a. Dukungan manajemen puncak. Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM. Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis

dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

- c. Perkembangan teknologi. Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga dengan pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
- d. Kompleksitas organisasi. Seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
- e. Gaya belajar. Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika seseorang dapat dikatakan telah belajar, bukan berarti menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.
- f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

Faktor – faktor munculnya kebutuhan pelatihan dalam suatu organisasi (M Yani, 2012:90)

- a. Adanya pegawai baru, memberikan orientasi pekerjaan atau tugas pokok organisasi kepada pegawai yang baru di rekrut sebelum yang bersangkutan ditempatkan pada salah satu unit organisasi,
- b. Adanya peralatan kerja baru, mempersiapkan pegawai dalam penggunaan peralatan baru dengan teknologi yang lebih baru, sehingga tidak terjadi adanya kecelakaan kerja dan meningkatkan efisiensi kerja,
- c. Adanya perubahan sistem manajemen/administrasi birokrasi, mempersiapkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan sistem yang baru dibangun,
- d. Adanya standar kualitas kerja yang baru, mempersiapkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan sistem yang baru dibangun,
- e. Adanya kebutuhan untuk menyegarkan ingatan, memberikan nuansa baru / penyegaran ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki,
- f. Adanya penurunan dalam hal kinerja pegawai, meningkatkan kualitas kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategis,
- g. Adanya rotasi / relokasi pegawai, meningkatkan pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan situasi kerja yang baru.

#### **2.1.3.4 Indikator Pelatihan**

Pelatihan perlu dinilai sehingga untuk kedepannya penyelenggaraan pelatihan menjadi lebih .ndikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (dikutip di Sudaryo dkk, 2019:135-136), di antaranya:

a. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten. Selain itu pendidikan instruktur pun harus benar – benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

f. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan criteria yang terinci dan terukur.

## **2.1.4 Kompetensi**

### **2.1.4.1 Pengertian Kompetensi**

Emron dkk, (2020:140) menyatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Spencer dan Spencer (dikutip di Busro, 2020:26) menyatakan, bahwa kompetensi merupakan 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 atau pada situasi tertentu.

Dari bahasan teoretis di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Wibowo, (2017: 283-286) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam kompetensi, seperti berbicara di depan umum. Dengan keterampilan berbicara, kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi akan meningkat.

c. Pengalaman

Pengalaman adalah elemen kompetensi yang perlu. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang menggunakan.

d. Motivasi

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan mempengaruhi kinerja penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

e. Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang berpengaruh dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan penampilan kerja.



f. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

g. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

#### **2.1.4.3 Indikator Kompetensi**

Emron dkk, (2020:143) dalam penelitian untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaanyang ditanganinya

2. Keahlian (*skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

### 3. Sikap (*attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

## **2.1.5 Kinerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, (2017:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan Emron dkk, (2020:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Grote (dikutip di Mangkunegara, 2017:194) penilaian kinerja adalah system manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian ini biasanya disiapkan oleh atasan langsung. Prosedur ini biasanya membutuhkan pengawas untuk mengisi formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda dan kemudian membahas hasil evaluasi dengan karyawan.

Berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kasmir, (2020:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

2. Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 4. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

#### 5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

#### 6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 8. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimasa tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

9. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

10. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

**2.1.5.2. Indikator Kinerja**

Kasmir, (2018:208) indikator kinerja terdiri dari 5 (lima) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan Dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas Dengan keterampilan dan kemampuan Karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

#### 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan.

### **2.1.5. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.1.5.1. Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan**

Mangkunegara, (2017:29) pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh pegawai sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan.

### **2.1.5.2. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan**

Kasmir, (2016:126) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan merupakan suatu pedoman yang dapat meningkatkan keahlian karyawan secara maksimal. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dengan bekal keahlian yang maksimal demikian pula dengan pemimpin jika tidak memberikan pelatihan secara maksimal maka pengembangan karir kinerja karyawan akan menurun.

Sumardjo, (2018:117) Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

### **2.1.5.3. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan**

Spencer (dikutip di Moehariono, 2020:10), hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kinerjanya harusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Oleh karenanya dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada kompetensi harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu yang membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan ornalitas dari penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan untuk penelitian ini:

**Tabel 2.1**

### Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Iman Enuar Hawala, Marni Irawatu Manalu, Maya Agustina Tanjung	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan, MANEGGIO, Vol.4, No 2, September 2021	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi</li> <li>• Pelatihan</li> <li>• Kompetensi</li> </ul> Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja</li> </ul> Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda	Meneliti variabel komunikasi, pelatihan dan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di PT Matahari Departemen Store Thamrin Medan</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 230 karyawan dan 30 karyawan diambil dari</li> </ul>



			<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Variabel Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Thamrin Medan</p>		populasi untuk dijadikan sampel
2.	<p>Donny Domingo Saragi, Suhada, Puput Sekar Sari</p>	<p>Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, Maneggio: JMWE, Vol 18, No 1, April 2021.</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi</li> <li>• Lingkungan Kerja</li> </ul> <p>Alat Analisis :</p> <p>Menggunakan alat analisis Regresi linier Berganda, Koefisien determinasi, pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>Variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada</p>	<p>Meneliti variabel Komunikasi (<math>X_1</math>) dan variabel Kinerja (Y) dan juga menggunakan metode penelitian kuantitatif</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian sebelumnya pegawai pada Dinas Perdagangan Sumatera Selatan</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 69 orang</li> </ul>

Elizar, Hasrudy Tanjung	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No 1, 2018.	Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.	Variabel Bebas : • Pelatihan • Kompetensi • Lingkungan Kerja	Meneliti variabel Pelatihandan Kompetensi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan : • Lokasi penelitian sebelumnya Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Deli Serdang • Jumlah responden sebanyak 33 orang • Penelitian sebelumnya Menggunakan metode eksploratif.
Subari Subari and Hanes Riady	Influence of Training, Competence and	Hasil Penelitian : Variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Deli Serdang.	Variabel Bebas : • Training	Meneliti variabel Pelatihandan	Perbedaan : • Lokasi

	<p>Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications, PDAM in East Java, American Journal of Business and Management, Vol. 4, No. 3, 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competence</li> <li>• Motivation</li> </ul> <p>Variabel Moderasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internal Communication</li> </ul> <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Performance</li> </ul> <p>Alat Analisis : Menggunakan alat analisis regresi linier berganda, teknik pengambilan sampel random sampling.</p> <p>Hasil Penelitian : Semua hipotesis terkonfirmasi kecuali hipotesis tiga karena motivasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>Kompetensi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>penelitian sebelumnya PDA M di Jawa Timur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah sampel sebanyak 197 orang</li> </ul>
Widodo	<p>Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> </ul> <p>Variabel Terikat</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah responden sebanyak 39 orang</li> </ul>

	Bakti Nugraha Yuda Energy (BNEYE) PLTU Baturaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja</li> </ul> <p>Alat Analisis : Menggunakan metode analisis kuantitatif dan alat analisis Regresi linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Variabel Kompensasi (<math>X_1</math>) dan Kompetensi (<math>X_2</math>) mempunyai pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (BNEYE) PLTU Baturaja.</p>	PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (BNEYE) PLTU Baturaja.	
Redo Saktian	Hubungan Antara Pelatihan dan Penempatan Kerja Dengan Kinerja Aparatur Desa Tanjung Baru Kecamatan Baturaja Timur, Skripsi Universitas	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> <li>• Penempatan Kerja</li> </ul> <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja</li> </ul> <p>Alat Analisis : menggunakan alat analisis</p>	Meneliti variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian sebelumnya Aparatur Desa Tanjung Baru Kecamatan Baturaja</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>

Batuaja,2020

Korelasi Berganda

Hasil Penelitian :

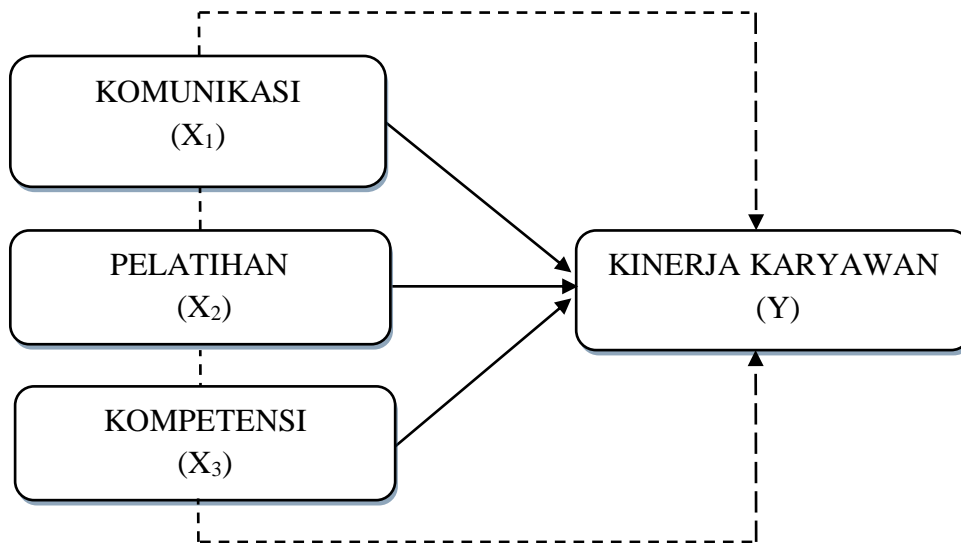
Variabel pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa Tanjung Baru Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu.

sebanyak 42 orang

- Penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis Korelasi Berganda sedangkan peneliti menggunakan regresi linier berganda.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah “Komunikasi, Pelatihan, dan Kompetensi” dan Variabel dependennya ialah “Kinerja Karyawan”



**Keterangan :**

----- : Secara Simultan

————— : Secara Parsial

**Gambar 2.1**

### Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2020:63) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian membahas tentang Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.2.1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sujarweni (2015:156) data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran kuesioner. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

##### **3.2.2. Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti Arikunto, (2013: 172).

##### **3.2.3. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2022,142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Arikunto, (2013:173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan Sugiyono (2020:148) populasi merupakan sekumpulan obyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja sebanyak (167) karyawan

**Tabel3.1**

**Data Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Plan Manager	1 Orang
2.	O & M Manager	1 Orang
3.	Adv. Teknical	1 Orang
4.	HRD & GA, Legal Manager	1 Orang
5.	Finance & Log Manager	1 Orang
6.	Adv. Finance & Logistic	2 Orang
7.	Opration	2 Orang
8.	Quality Control	2 Orang
9.	Maintence	2 Orang
10.	HRD & GA, Legal	4 Orang
11.	Logistic	12 Orang
12.	Finance	14 Orang
13.	Boiler & Turbine	20 Orang
14.	Coal Hadling	20 Orang
15.	WTP	20 Orang
16.	Mechanic	14 Orang
17.	Eletric & inst	14 Orang



18.	HSE	13 Orang
19.	Warehouse	12 Orang
20.	Security	11 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>167 Orang</b>

Sumber : DataKaryawanPT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja

### 3.3.2. Sampel

Arikunto (2013:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud menggeneralisasi hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau sampling random sederhana, yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi sampel. Teknik penarikan sampel dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{167}{1 + 167 (0,1)^2} \\
 &= \frac{167}{1 + 1,67} \\
 &= \frac{167}{2,67} = 63 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

e = Standar Error (10%)

### 3.4. Metode Analisis

#### 3.4.1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8), metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 3.4.2. Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Sugiyono, (2020:146) mengungkapkan bahwa 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.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- |    |               |      |           |
|----|---------------|------|-----------|
| 1. | Sangat Setuju | (SS) | = Nilai 5 |
| 2. | Setuju        | (S)  | = Nilai 4 |

- |    |                     |       |           |
|----|---------------------|-------|-----------|
| 3. | Ragu-Ragu           | (RR)  | = Nilai 3 |
| 4. | Tidak Setuju        | (TS)  | = Nilai 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | (STS) | = Nilai 1 |

### 3.4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.4.3.1. Uji Validitas.

Azwar (dikutip di Priyatno, 2016:143), Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (*tes*) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu *tes* dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode *Coreccted item total corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

#### 3.4.3.2. Uji Reliabilitas

Priyatno (2016:154), Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke

uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak valid tidak diikutkan dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno (2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Sugiyono, (2016 : 203 ).

### **3.5. Transformasi Data**

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis *regresi* adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang responden endapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.

6. Nilai densitas normal ( $f_d$ ) yang sesuai dengan nilai  $Z$ .
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

$$\text{Nilai interval}(\text{scale value}) = \frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Dimana :

*Area under upper limit* : Daerah di bawah batas atas

*Density at upper limit* : Kepadatan batas atas

*Density at lower limit* : Kepadatan batas bawah

*Area under lower limit* : Daerah di bawah batas bawah

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

### 3.6. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sudrajat (dikutip di Priyatno, 2016:117), pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat

*ordinary least square* (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS 21 (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### **3.6.1. Uji Normalitas**

Priyatno, (2016:118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel  $Y$  dengan variabel  $Y$  yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *randomerror* ( $e$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode Normal Probabilty Plots dan metode *Kolmogorov-Smirnov Z*. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal

### **3.6.2. Uji Multikolinearitas**

Priyatno, (2016:129) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak

adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF  $> 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas.

### **3.6.3. Uji Heteroskedastisitas**

Priyatno, (2016:131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisi

### **3.7. Analisis Regresi Linier Berganda**

Priyatno, (2016:47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai

Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan tiga variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (3.1)$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Nilai konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ : Nilai koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub> : Variabel Komunikasi

X<sub>2</sub> : Variabel Pelatihan

X<sub>3</sub> : Variabel Kompetensi

e : *Error Term*

### **3.8. Pengujian Hipotesis**

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

#### **3.8.1. Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen Priyatno, (2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :



a. Menentukan Hipotesis :

1. Pengujian hipotesis komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_0: \beta_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_a: \beta_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

2. Pengujian hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_0: \beta_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_a: \beta_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

3. Pengujian hipotesis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_0: \beta_3 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_a: \beta_3 \neq 0$  artinya, ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

c. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 21.

d. Menentukan  $t_{tabel}$

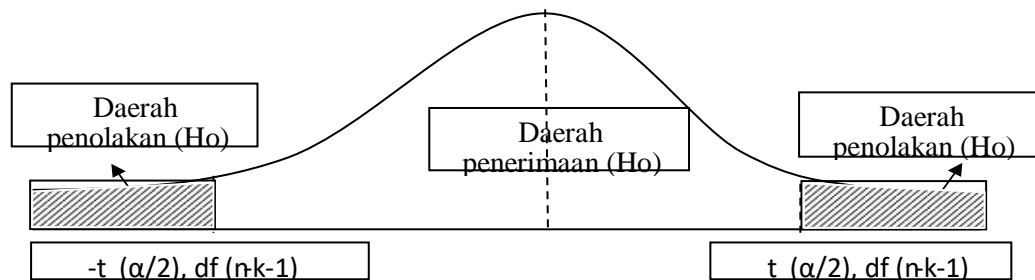
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

e. Kriteria Pengujian :

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

g. Gambar



**Gambar 3.1**  
**Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)**

h. Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

### 3.8.2. Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen Priyatno, (2016:63). Artinya variabel

$X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $X_3$  secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak.

Langkah melakukan uji F, yaitu:

a. Menentukan Hipotesis

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya, ada pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

c. Menentukan  $F_{hitung}$

Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.

d. Menentukan  $F_{tabel}$

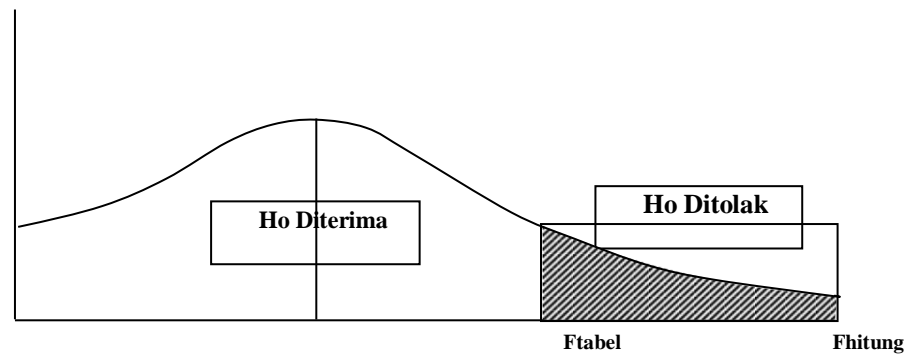
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satusisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 ( $n-k-1$ ) ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

e. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

f. Membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{table}$

g. Gambar



**Gambar 3.2**  
**Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

- h. Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

### 3.8. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Priyatno, (2016,63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(3.2)$$

Dimana :

$R^2$  = Determinasi

$r^2$  = Korelasi

### 3.9. Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi, pelatihan ,kompetensi dan kinerja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut.

**TABEL 3.3**  
**Batasan Operasional Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Komunikasi (X1)	Komunikasi dapat didefinisikan sebagai pertukaran pikiran atau informasi antara dua orang atau lebih untuk menghasilkan saling pengertian dan tindakan yang diinginkan. <b>Harras (2020: 254)</b>	1. Kelengkapan informasi 2. Cara penyampaian 3. Isi Komunikasi <b>Harras (2020:259)</b>
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan serta cara untuk merubah sikap karyawan terhadap suatu objek pekerjaan. <b>Sudaryo (2018:123)</b>	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran <b>Sudaryo (2018:135)</b>
Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. <b>Emron dkk, (2020:140)</b>	1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. Keahlian ( <i>skill</i> ). 3. Sikap ( <i>attitude</i> ). <b>Emron dkk, (2020:143)</b>
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. <b>Kasmir (2018: 184)</b>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan <b>Kasmir (2018:208)</b>

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **4.1. Gambaran Umum PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja**

PLTU Baturaja merupakan pembangkit listrik bertenaga uap yang dimiliki oleh PT. Bakti Nugraha Yuda Energy. PLTU ini mulai direncanakan pada tahun 2009 dan kemudian mulai dibangun pada tanggal 7 Mei 2011 yang ditandai dengan peletakan batu pertama oleh Bupati OKU, Drs H. Yulius Nawawi dan diketahui oleh General Manajer PT. PLN (Persero) WS2JB, Nandi Ranadireksa. PLTU mulai beroperasi untuk menghasilkan listrik pada tanggal 18 Januari 2014 yang dikenal dengan COD (*Commercial Operation Date*). PLTU ini dibangun dengan dasar untuk memenuhi kebutuhan pasokan listrik pada daerah Baturaja, Ogan Komering Ulu (OKU).

PT. Bakti Nugraha Yuda Energy merupakan anak perusahaan dari PT. Manggala Gita Karya. PT Bakti Nugraha Yuda Energy memiliki 3 cabang usaha, diantaranya PLTU Baturaja, PLTG Musi Dua, PLTMh Lahat. PLTU Baturaja merupakan unit usaha dengan daya keluaran terbesar terbesar dengan nilai transfer daya bersih 2x10MW. Nilai tersebut masih ditingkatkan lagi sesuai dengan kebutuhan beban saat beban puncak.

Unit cabang usaha PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja terletak di Tanjung Kemala, Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan mengoperasikan Pembangkit Listrik Tenaga Uap untuk memenuhi beban puncak pada Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mencapai 90MW sehingga keandalan

dan kualitas daya pada sisi pembebanan masyarakat lebih baik. PLTU ini membagi konsumen masyarakat dalam 6 konfigurasi penyulang yang hingga menuju daerah Gunung Meraksa.

## **4.2. Profil Perusahaan**

### **4.2.1 Visi Misi PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja**

Visi : “*Export Energy* listrik ke PLN minimal 80% dan tidak ada kecelakaan”

Misi : “Membantu pemerintah dalam memenuhi kebutuhan *energy* listrik masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat”.

## **4.3. Struktur Organisasi**

Untuk memperlancar kegiatan perusahaan dalam proses penyampaian tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pembagian tugas yang jelas, Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya pelaksanaan tugas yang tumpang tindih maupun ketidak jelasan wewenang dan tanggung jawab dari para pelaksanaan organisasi usaha. Oleh karena itu, perlu diusahakan terciptanya suatu team kerja yang kompak, saling membantu dan saling menunjang satu sama lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai upaya pencapaian tujuan dari perusahaan.

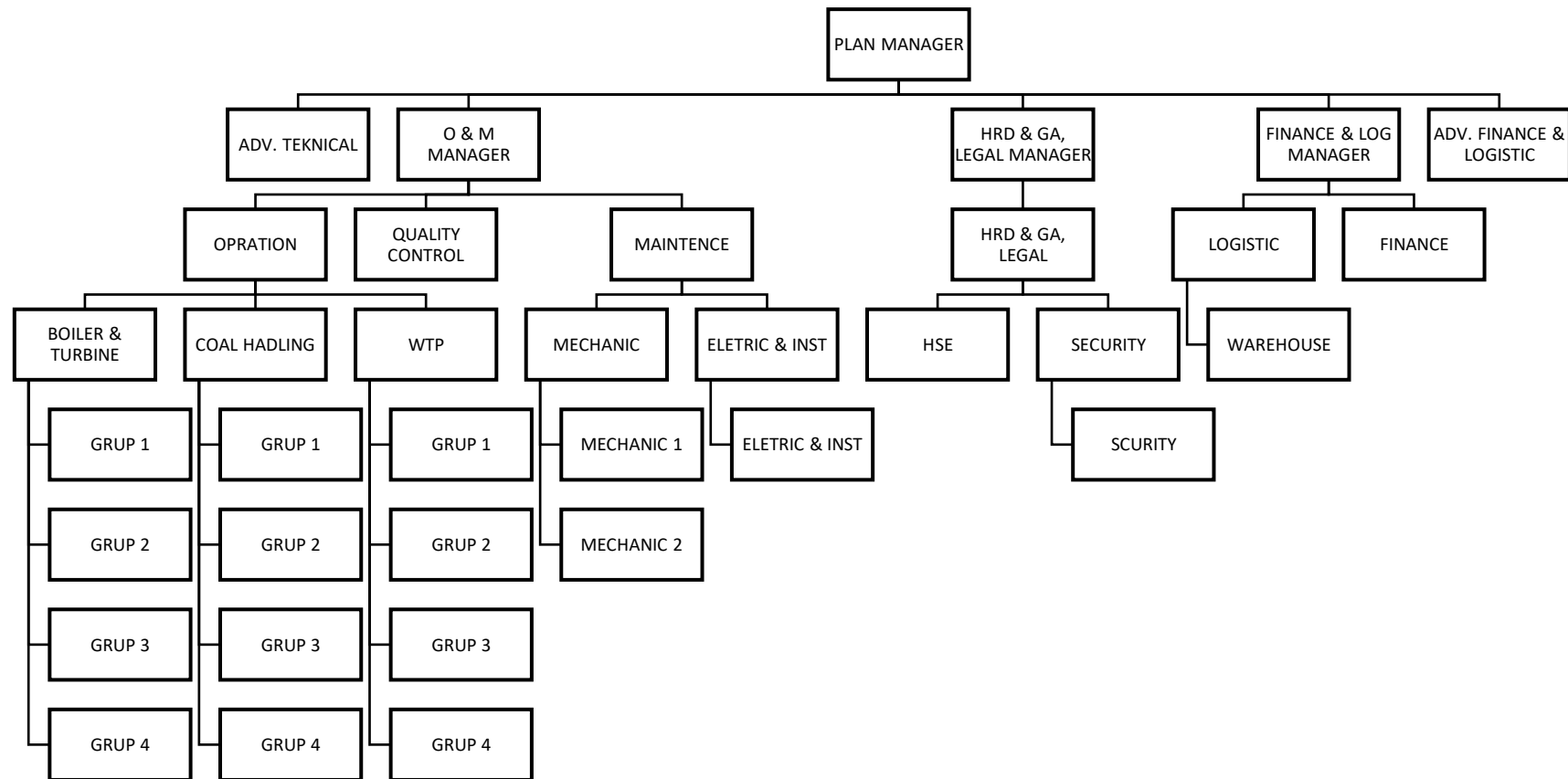
Struktur organisasi telah disusun sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan fokus bisnis dengan prinsip dasar antara lain: orientasi pada kinerja karyawan dan target yang telah terukur, efisiensi, efektivitas dan ekonomi dalam mengambil keputusan sejalan dengan visi dan misi perusahaan. PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja menggunakan struktur organisasi lini atau garis. Dimana organisasi garis adalah pimpinan memberi perintah kepada tiap-tiap bagian secara langsung. Pada bentuk ini kekuasaan dan tanggung jawab bercabang pada setiap tingkatan, mulai dari atasan sampai bawahan. Setiap atasan memimpin

beberapa bawahan yang masing-masing memberikan laporan pertanggung jawaban kepada atasan.



Gambar 4.1

## Struktur Organisasi PT.Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja



#### 4.4. Uraian Tugas

Adapun uraian jabatan dan pembagian tugas pada struktur organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja adalah sebagai berikut :

##### 1. *Plant Manager*

*Plant Manajer* merupakan orang yang bertanggung jawab penuh terhadap gerak majunya suatu perusahaan karena disini plant manajer merencanakan semua kegiatan yang akan dilaksanakan dalam sebuah perusahaan. *Plant Manager* memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Mengontrol kinerja manajer;
- b. Bertanggung jawab atas keseluruhan perusahaan;
- c. Mengontrol *bisnis plant* yang telah dibuat terhadap kondisi *real* yang ada dilapangan;
- d. Secara berskala mengadakan pertemuan guna melakukan peninjauan ulang terhadap semua kegiatan yang telah dan sedang berjalan;
- e. Memeriksa pencapaian program serta memberikan masukan-masukan terhadap persoalan yang dihadapi serta memberikan masukan-masukan terhadap persoalan yang dihadapi serta memberikan ide-ide;
- f. Memeriksa pelaksanaan kegiatan dilapangan dan menilai secara langsung pelaksanaan kegiatan dilapangan.

##### 2. *O & M Manager*

Manajer *operation&maintenance* memiliki tugas dan tanggung jawab yang mutlak dalam menentukan maju-mundurnya perusahaan dan dalam tugasnya harus sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen

dengan pengawasan penuh dari pihak manajemen dan pemegang saham. Manajer *operation&maintenance* memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Memimpin serta memonitor jalannya perusahaan;
- b. Memnuat kebijakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
- c. Pengambil keputusan jika terjadi hal yang sifatnya strategis;
- d. Mengevaluasi kinerja perusahaan setiap bulannya;
- e. Membuat laporan secara tertulis kepada manajemen tiap bulan;
- f. Membuat rencana baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang;
- g. Memonitor seluruh kegiatan perusahaan setiap harinya.

### **3. *Opration***

Operation di PLTU terdiri dari 3 divisi yaitu *Boiler & Turbin, Coal Handling, Water Treatment Plant (WTP)*. Dari penegrtian diatas tanggung jawab opration sebagai berikut :

- a. Mengoperasikan /menjalankan system kerja suatu alat yang dilengkapi dengan sistem yang ada di perusahaan
- b. Mengatur dan memksimalkan produksi listrik

### **4. *Boiler & Turbin***

#### **a. *Boiler***

Boiler berfungsi untuk mengubah air (*feed water*) menjadi uap panas lanjut (*superhead steam*) yang akan digunakan untuk memutar turbin. Dari uraian diatas tugas dari operator boiler adalah sebagai berikut :

- 1) Mengatur sistem bahan bakar dan suhu pembakaran di boiler
- 2) Mengatur level air di dalam pipa-pipa boiler

## **b. Turbin**

Turbin uap berfungsi untuk mengkonversi energy panas yang dikandung oleh uap menjadi energy putar (energy mekanik) poros turbin dikopel dengan poros generator sehingga ketika turbin berputar generator juga ikut berputar. Dari uraian diatas tugas dari operator turbin adalah mengatur *pressure* atau tekanan uap yang menghantam kisi-kisi kipas turbin untuk memutar laju generator sehingga menghasilkan energy listrik.

## **5. Coal Handling**

*Coal handling* merupakan komponen yang penting pada pembangkit listrik tenaga uap. Karena secara umum fungsi *coal handling* adalah menangani batubara (*coal*) yang berfungsi sebagai bahan bakar bagi PLTU. Adapun tugas dari operator *coal handling* sebagai berikut :

- a. Memperkecil ukuran batubara dari ukuran sedang menjadi serbuk sebelum masuk ke *bunker weighing* lalu ke tempat pembakaran (*boiler*).
- b. Mengatur kecepatan penyuplyan batubara (*coal*) ke bunker

## **6. Water Treatment Plant (WTP)**

*Water treatment plant* merupakan Unit Pengolahan air, Dari uraian di atas operator *Water treatment plant* memiliki tugas untuk mengolah air baku (biasanya air laut) menjadi air umpan *boiler* dengan persyaratan tertentu.

## 7. *Quality Control*

Berikut adalah beberapa tugas quality control:

- a. Mengerti, paham, dan mempelajari spesifikasi teknis yang diterapkan dalam suatu proyek.
- b. Melakukan pemeriksaan alat QC.
- c. Menguji mutu item yang dipakai dalam proyek.
- d. Melakukan evaluasi atau uji kelayakan hasil pekerjaan di laboratorium maupun lapangan.
- e. Memeriksa hasil evaluasi atau uji kelayakan hasil pekerjaan di laboratorium maupun lapangan.
- f. Memahami perencanaan mutu dalam proyek yang dikerjakan.
- g. Mencegah penyimpangan atau penurunan mutu dari proyek yang dikerjakan.
- h. Membuat dan menyiapkan bahan laporan tentang kontrol dan pengendalian mutu.
- i. Menyelaraskan metode kerja, efisiensi waktu, serta spesifikasi teknis agar proyek berjalan baik.
- j. Melayangkan teguran tertulis maupun lisan terhadap hasil kerja yang tidak sesuai standar.
- k. Menyiapkan dan menyerahkan data pemeriksaan mutu ke quality assurance.
- l. Melakukan pemeriksaan dan penjagaan kualitas pekerjaan agar sesuai dengan perjanjian dan standar yang telah ditentukan

## **8. *Maintenance***

*Maintenance* merupakan bagian dalam penting pabrik/perusahaan *maintenance* berperan dalam hal perawatan dan perbaikan. Dari pengertian diatas *maintenance* memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Memperpanjang/menjaga kegunaan dan keutuhan asset.
- b. Menjamin ketersediaan optimum peralatan yang dipasang untuk produksi dan mendapatkan laba investasi maksimum
- c. Menjamin kesiapan operasional dari seluruh peralatan yang diperlukan dalam keadaan darurat setiap waktu.
- d. Menjamin keselamatan orang yang menggunakan sarana tersebut

## **9. *Mechanic***

*Mechanic* bertanggung jawab atas perawatan/perbaikan mesin pada suatu pabrik/perusahaan. Dari uraian diatas tugas *mechanic* sebagai berikut:

- a. Merawat / memelihara aset perusahaan.
- b. Melakukan perbaikan bila ada kerusakan mesin demi kelancaran produksi

## **10. *Electric & Inst***

*Elektric & Inst* bertanggung jawab atas perawatan/perbaikan kelistrikan pada suatu pabrik/perusahaan. Dari uraian diatas tugas *electric & inst* sebagai berikut:

- a. Merawat / memelihara aset perusahaan
- b. Melakukan perbaikan bila ada kerusakan system control kelistrikan jaringan maupun instrument yang ada diperusahaan

## 11. HRD & GA Legal Manajer

HRD & GA Legal Manager memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi dan menetapkan tujuan manajemen SDM dan menyelaraskannya dengan tujuan perusahaan.
- b. Mengembangkan, mengelola, dan memonitor sistem serta kegiatan perencanaan divisi human resources dan memastikannya sejalan dengan hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
- c. Merancang, mengelola, dan mengendalikan anggaran belanja *human resources*.
- d. Melakukan perencanaan tenaga kerja dan merancang sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif.
- e. Merancang program pengembangan karyawan dan pemimpin seperti *training, upskilling/reskilling, atau coaching*, berdasarkan identifikasi berbasis data.
- f. Memonitor kebijakan pengupahan (seperti survei gaji tahunan), menjaga program comben tetap kompetitif.
- g. Mendukung jalannya bisnis perusahaan melalui pengembangan dan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, hingga membuat kebijakan baru sesuai kebutuhan. Merancang SOP perusahaan beserta segala prosedur yang terkait dengan human resources.
- h. Menganalisis produktivitas dan efektivitas kerja melalui evaluasi kinerja karyawan.

- i. Merancang strategi retensi dan succession plan.

## 12. HRD & GA Legal

*General Affairs* bertanggung jawab kepada *general manager*. Tugas dan wewenang dari *General Affairs* adalah :

- a. Melakukan pembelian ATK serta fasilitas penunjang kegiatan operasional lainnya.
- b. Merawat fasilitas atau alat kerja perusahaan kantor seperti gedung kendaraan operasional, dan peralatan elektronik lainnya.
- c. Membuat dan menjaga jaringan komunikasi seperti linetelepon, fax dan internet agar selalu berada dalam kondisi yang baik handling

## 13. HSE

HSE adalah singkatan dari *Health, Safety Environment* yang memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Memastikan seluruh pekerja sadar akan kepentingan memakai Alat Pelindung Diri.
- b. Memastikan safety sign di lokasi kerja sudah di pasang dengan baik.
- c. Memberikan pelatihan kepada pekerja seperti pemakaian APAR, P3K, Tanggap Darurat, dll.
- d. Memantau penerapan SOP sudah dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawan.
- e. Pemeriksaan rutin terhadap dampak dan bahaya pada pekerjaan yang dilaksanakan.
- f. Melaksanakan dan membuat program HSE Meeting setiap bulannya.



- g. Mengkoordinir surat ijin kerja aman / *work permit* sudah dijalankan pada setiap unit kerja terutama kontraktor.

#### **14. *Security***

Adapun tugas dari *security* adalah sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di tempat kerja dan lingkungannya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya; dan
- b. Melindungi dan mengayomi terhadap warga di tempat kerja dan lingkungannya.

#### **15. *Finance & Logistic Manager***

Finance manager merupakan Bendahara yang memiliki tanggung jawab analisis tambahan yang mencakup dukungan dari tim manajemen dalam berbagai operasional keputusan. Deskripsi pekerjaan ini mengasumsikan pandangan terakhir dari posisi manajer keuangan. Dari uraian di atas finance manager memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Mempertahankan sistem terdokumentasi kebijakan dan prosedur akuntansi
- b. Mengelola fungsi *outsourcing*
- c. Mengawasi operasi dari departemen treasury, termasuk desain struktur organisasi yang memadai untuk mencapai tujuan dan sasaran departemen

#### **16. *Logistic***

*Logistic* memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Melakukan pembelian peralatan kerja demi kelancaran produksi.
- b. Mengarsipkan aset-aset perusahaan yang sudah tidak terpakai.

- c. Mengawasi operasi dari departemen treasury, termasuk desain struktur organisasi yang memadai untuk mencapai tujuan dan sasaran departemen.
- d. Melengkapi kebutuhan perusahaan (Peralat-peralatan perusahaan)

### **17. Warehouse**

Tugas pekerjaan yang ada dalam pengelolaan warehouse antara lain:

- a. Menata setiap penyimpanan barang dengan benar dan teratur berdasarkan kelompok material.
- b. Lengkapi laporan dengan memasukkan informasi yang diminta.
- c. Koordinasi dengan bagian Pemeliharaan infrastruktur Gudang (Maintenance)
- d. Memastikan lingkungan kerja yang aman dan menerapkan budaya 5S sesuai dengan prosedur, peraturan dan regulasi.
- e. Mengembangkan pengendalian warehouse berbasis teknologi digitalisasi.

### **18. Finance**

*Finance* memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d. Melakukan pembayaran kepada supplier.

## BAB V

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Analisis

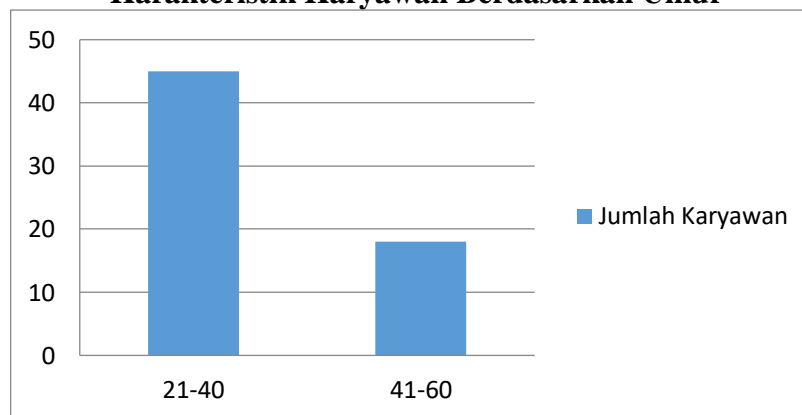
##### 5.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan dalam penelitian ini antara lain berdasarkan umur, pendidikan, dan jenis kelamin. Jumlah karyawan 63 karyawan yang diambil dari kuesioner. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada karyawan maka diperoleh karakteristik sebagai berikut :

##### 5.1.1.1 Umur

Karakteristik karyawan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Gambar 5.1**  
**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur**



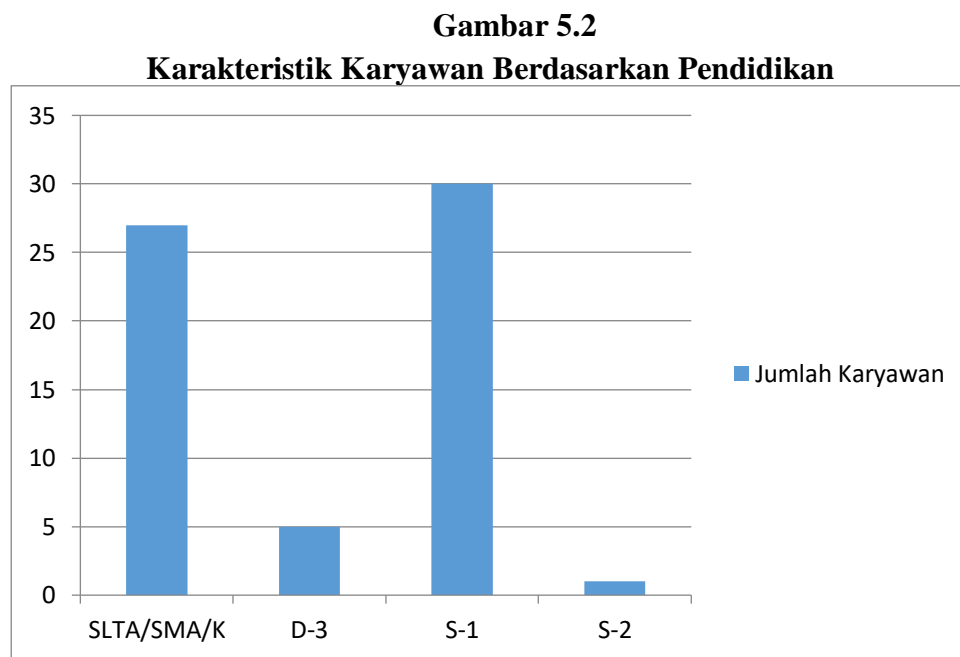
*Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)*

Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan bahwa umur karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja, dengan umur 21-40 tahun berjumlah 45 orang dengan tingkat persentase 71,42%. Sedangkan yang berumur 41-60 tahun berjumlah 18 orang dengan tingkat persentase 28,58%. Berarti mayoritas

karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja yang berumur 21-40 tahun.

### 5.1.1.2 Pendidikan

Karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

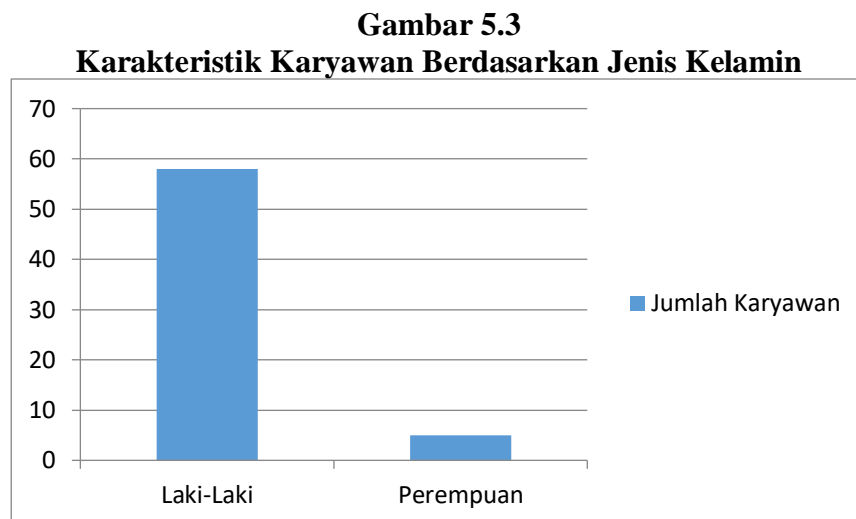


Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Pada gambar 5.2 menunjukkan bahwa dari 63 karyawan dengan pendidikan terakhir STLA/SMA/SMK berjumlah 27 orang dengan tingkat persentase 42,85%, D-3 berjumlah 5 orang dengan tingkat persentase 7,94%, S-1 berjumlah 30 orang dengan tingkat persentase 47,61% dan S-2 berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 1,08%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja didominasi dengan pendidikan terakhir yaitu S-1.

### 5.1.1.3. Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan gambar 5.4 dapat dilihat bahwa terdapat 58 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 92,06%, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 7,94% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja lebih banyak laki-laki daripada perempuan, sebab dalam perusahaan tersebut kemampuan dan tenaga yang paling banyak dibutuhkan adalah pada karyawan berjenis kelamin laki-laki.

### 5.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen (Kuesioner)

#### 5.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 dengan metode *Coreccted item total correlation*. Mengetahui valid atau tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui  $r$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ;  $n = 63-2 = 61$ ), maka diperoleh  $r$  tabel adalah 0,2480.

**Tabel 5.1**  
**Tabel Hasil Analisis Uji Validitas**

Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
<b>Komunikasi (X<sub>1</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,460	0,2480	Valid
Pernyataan 2	0,425	0,2480	Valid
Pernyataan 3	0,359	0,2480	Valid
Pernyataan 4	0,358	0,2480	Valid
Pernyataan 5	0,329	0,2480	Valid
Pernyataan 6	0,333	0,2480	Valid
Pernyataan 7	0,309	0,2480	Valid
Pernyataan 8	0,428	0,2480	Valid
Pernyataan 9	0,422	0,2480	Valid
<b>Pelatihan (X<sub>2</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,410	0,2480	Valid
Pernyataan 2	0,448	0,2480	Valid
Pernyataan 3	0,409	0,2480	Valid
Pernyataan 4	0,345	0,2480	Valid
Pernyataan 5	0,311	0,2480	Valid
Pernyataan 6	0,343	0,2480	Valid
Pernyataan 7	0,313	0,2480	Valid
Pernyataan 8	0,403	0,2480	Valid
Pernyataan 9	0,320	0,2480	Valid
Pernyataan 10	0,413	0,2480	Valid
Pernyataan 11	0,361	0,2480	Valid
Pernyataan 12	0,375	0,2480	Valid
Pernyataan 13	0,334	0,2480	Valid
Pernyataan 14	0,509	0,2480	Valid
Pernyataan 15	0,320	0,2480	Valid
Pernyataan 16	0,436	0,2480	Valid
Pernyataan 17	0,330	0,2480	Valid

Pernyataan 18	0,435	0,2480	Valid
<b>Kompetensi (X<sub>3</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,633	0,2480	Valid
Pernyataan 2	0,767	0,2480	Valid
Pernyataan 3	0,666	0,2480	Valid
Pernyataan 4	0,679	0,2480	Valid
Pernyataan 5	0,465	0,2480	Valid
Pernyataan 6	0,571	0,2480	Valid
Pernyataan 7	0,548	0,2480	Valid
Pernyataan 8	0,777	0,2480	Valid
Pernyataan 9	0,332	0,2480	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>			
Pernyataan 1	0,468	0,2480	Valid
Pernyataan 2	0,664	0,2480	Valid
Pernyataan 3	0,445	0,2480	Valid
Pernyataan 4	0,542	0,2480	Valid
Pernyataan 5	0,381	0,2480	Valid
Pernyataan 6	0,396	0,2480	Valid
Pernyataan 7	0,475	0,2480	Valid
Pernyataan 8	0,479	0,2480	Valid
Pernyataan 9	0,376	0,2480	Valid
Pernyataan 10	0,548	0,2480	Valid
Pernyataan 11	0,501	0,2480	Valid
Pernyataan 12	0,386	0,2480	Valid
Pernyataan 13	0,507	0,2480	Valid
Pernyataan 14	0,584	0,2480	Valid
Pernyataan 15	0,405	0,2480	Valid
Pernyataan 16	0,540	0,2480	Valid
Pernyataan 17	0,593	0,2480	Valid
Pernyataan 18	0,528	0,2480	Valid

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Dari hasil uji validitas terhadap 63 karyawan diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  setiap item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya, dapat digunakan dalam penelitian.

### 5.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Priyatno (2016:154), Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak valid tidak diikuti dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,700	Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,794	Reliabel
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,867	Reliabel
Kinerja (Y)	0,868	Reliabel

*Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) terletak pada indeks dapat diterima yaitu 0,700 variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) terletak pada indeks dapat diterima yaitu 0,794 variabel kompetensi (X<sub>3</sub>) terletak pada indeks yang baik yaitu 0,867 dan variabel kinerja (Y) terletak pada indeks 0,868 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuisisioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 5.1.3 Transformasi Data



Data dari jawaban karyawan adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Dalam merubah data ordinal menjadi data interval, penulis menggunakan bantuan program *Excel For Windows*. Hasil transformasi data ordinal menjadi data interval dapat dilihat pada lampiran.

#### **5.1.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **5.1.4.1 Uji Normalitas**

Priyatno, (2016:118) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *random error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *One Kolmogorov-Smirnov Z*. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *One Kolmogorov-smirnov Z* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal

2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.94983885
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.063
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.697

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)*

Pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,697 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 5.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016,129) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

2. Apabila nilai VIF  $> 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.551	5.941		.598	.552		
1 Komunikasi	.674	.255	.341	2.645	.010	.435	2.298
Pelatihan	.448	.163	.376	2.746	.008	.385	2.595
Kompetensi	.311	.149	.196	2.096	.040	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2023(Diolah)

Berdasarkan hasil tabel 5.4 Coefficients, nilai VIF masing-masing variabel yaitu Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 2,298, Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 2,595 dan nilai dan Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 1,202. *Tolerance* Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,435, Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,385 dan Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,832. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi, artinya dalam suatu model regresi tidak ditemukan adanya korelasi (hubungan) yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

#### 5.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk

mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.095	3.751		-.025	.980		
1 Komunikasi	-.070	.161	-.085	-.438	.663	.435	2.298
Pelatihan	.098	.103	.195	.951	.346	.385	2.595
Kompetensi	.063	.094	.094	.674	.503	.832	1.202

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui hasil uji Glejser dimana nilai signifikansi variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,663 > 0,05$ , nilai signifikansi variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $0,346 > 0,05$ , dan nilai signifikansi variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar  $0,503 > 0,05$ . Seluruh nilai signifikansi komunikasi ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) lebih besar dari  $0,05$  yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 5.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Priyatno, (2016:47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya

perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program 21 SPSS, maka didapat hasil analisis sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.551	5.941		.598	.552		
1 Komunikasi	.674	.255	.341	2.645	.010	.435	2.298
Pelatihan	.448	.163	.376	2.746	.008	.385	2.595
Kompetensi	.311	.149	.196	2.096	.040	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari tabel 5.6 di atas terdapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,551 + 0,674X_1 + 0,448X_2 + 0,311X_3 + e \dots \dots \dots (5.1)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 3,551, menunjukkan bahwa jika Komunikasi( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) sama dengan nol maka Kinerja (Y) sebesar 3,551.
- Koefisien regresi Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,674 artinya jika Komunikasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,674 dengan asumsi variabel Pelatihan ( $X_2$ ) dan asumsi variabel Kompetensi ( $X_3$ ) tetap.

- c. Koefisien regresi Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,448 artinya jika Pelatihan( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,448 dengan asumsi variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan variabel Kompetensi ( $X_3$ ) tetap.
- d. Koefisien regresi Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,311 artinya jika Kompetensi ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,311 dengan asumsi variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) tetap.

### 5.1.6 Pengujian Hipotesis

#### 5.1.6.1 Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel komunikasi, pelatihan dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.7 sebagai berikut :

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.551	5.941		.598	.552		
	Komunikasi	.674	.255	.341	2.645	.010	.435	2.298
	Pelatihan	.448	.163	.376	2.746	.008	.385	2.595
	Kompetensi	.311	.149	.196	2.096	.040	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.7 diperoleh koefisien t-hitung variabel Komunikasi sebesar 2,645, kemudian nilai  $t_{tabel}$  dicari dengan  $df = n-k-1 = 63-3-1 = 59$ , pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, pengujian dua sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ ), didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,001.

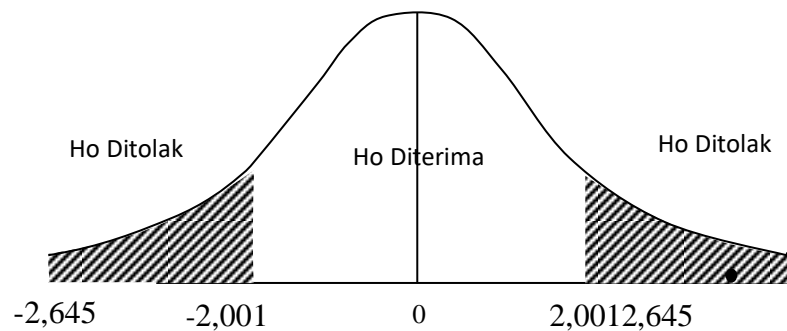
Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

4. Pengujian hipotesis komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_0: \beta_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_a: \beta_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat  $t_{hitung} (2,645) > t_{tabel} (2,001)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.



Sumber : Data Primer, 2023(Diolah)

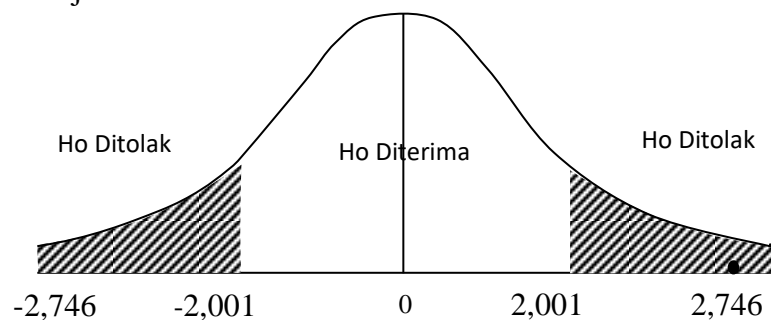
**Gambar 5.4**  
**Uji-t Komunikasi**

5. Pengujian hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_0: \beta_2=0$  artinya, tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_a: \beta_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat  $t_{hitung} (2,746) > t_{tabel} (2,001)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.



Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

**Gambar 5.5**  
**Uji-t Pelatihan**

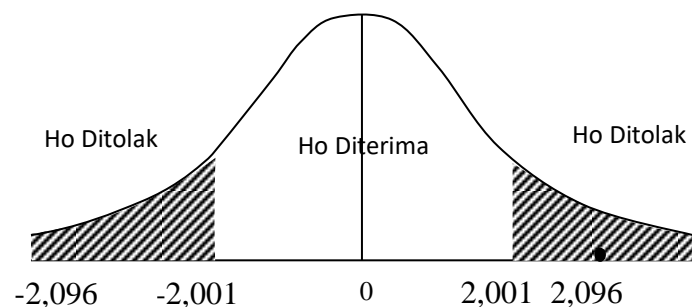


6. Pengujian hipotesis kompetensiterhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_0: \beta_3 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh kompetensiterhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_a: \beta_3 \neq 0$  artinya, ada pengaruh kompetensiterhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat  $t_{hitung} (2,096) > t_{tabel} (2,051)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.



*Sumber : Data Primer, 2022(Diolah)*

**Gambar 5.6**  
**Uji-t Kompetensi**

#### 5.1.6.2 Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen Priyatno, (2016:63). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya, ada pengaruh komunikasi, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

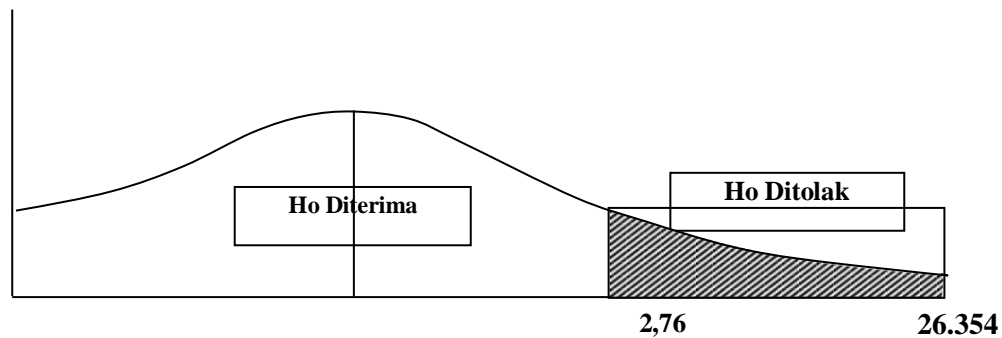
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2941.164	3	980.388	26.354	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2194.836	59	37.201		
	Total	5136.000	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Pelatihan

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 5.8 didapatkan F hitung sebesar 26.354. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ ,  $F_{tabel}$  diperoleh dengan melihat ( $df_1 =$  jumlah variabel-1) = 4-1=3 dan ( $df_2=n-k-1$ ) = 63-3-1= 59 pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  didapat  $F_{tabel} 2,76$ . jadi  $F_{hitung} 26.354 > F_{tabel} 2,76$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh komunikasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.



**Gambar 5.7**  
**Uji F Tingkat Keyakinan 95%**

### 5.1.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Priyatno (2016:63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi *R Square* pada gambar berikut :

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.551	6.099230

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,551 hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh komunikasi, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 55,1% sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja. (Mangkunegara, 2020:189).

## 5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mampu mempengaruhi kinerja, ketika komunikasi dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawan dan karyawan mampu menyampaikan inti pembicaraan secara lugas, dan efektif dalam waktu yang tepat maka kinerja karyawan juga akan berkorelasi positif serta tidak akan menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Iman Enuar Hawala, Marni Irawatu Manalu, dan Maya Agustina Tanjung (2021) yang mengatakan bahwa komunikasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa ketika komunikasi dapat diterima dengan baik maka kinerja akan meningkat. Misalnya ketika karyawan dihadapkan dengan tugas yang cukup darurat untuk memeriksa mesin *boiler*, informasi disampaikan dengan jelas dan tepat secara langsung kepada karyawan yang bersangkutan tanpa ada kendala dalam penyampaian informasi maka karyawan tersebut akan cepat memeriksa mesin *boiler*. Semakin banyak komunikasi antar karyawan tentunya kinerja karyawan akan berkorelasi positif, hal ini meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis penelitian ini didukung oleh teori pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai nilai-

nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan Mangkunegara, (2017:29).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan bertujuan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Metode pelatihan yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan agar nantinya kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Pelatihan yang baik akan menghasilkan manfaat dan pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elizar, dan Hasrudy Tanjung (2018) yang mengatakan bahwa Pelatihan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pelatihan memegang peranan penting bagi karyawan baru. Metode pelatihan yang digunakan juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Misalnya karyawan pada divisi *operation* diberikan pelatihan dengan metode *on the job training* yaitu pelatihan secara langsung turun ke lapangan maka karyawan akan melihat langsung cara kerja *system operation* seperti cara mengatur level air di dalam pipa-pipa boiler, mengatur suhu pembakaran dan mengatur tekanan uap sehingga karyawan dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih

mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil analisis penelitian ini didukung oleh teori Kasmir, (2016:126) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan merupakan suatu pedoman yang dapat meningkatkan keahlian karyawan secara maksimal. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dengan bekal keahlian yang maksimal demikian pula dengan pemimpin jika tidak memberikan pelatihan secara maksimal maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Elizar, Hasrudy Tanjung (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil analisis penelitian ini didukung oleh pernyataan teoritik dari Spencer & Spencer (1993:78) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu. Spencer (dikutip di Moehariono, 2020:10), hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kinerjanya harusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energi PLTU Baturaja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,551. Artinya sumbangan pengaruh variabel komunikasi, pelatihan dan kompetensi terhadap variabel kinerja sebesar 55,1% sedangkan sisanya yaitu 44,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja. (Mangkunegara, 2020:189).

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturajadengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,645, Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturajadengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,746, dan Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,096.
2. Secara simultan diketahui bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,354.
3. Hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,551 atau 55,1% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Kompetensi terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,



gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja. (Mangkunegara, 2020:189).

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Komunikasi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dimana, pada perusahaan PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja harus lebih memperhatikan komunikasi antar sesama karyawan agar tidak terjadi *miss communication* yang akan menyebabkan timbulnya kesalahan pemahaman. Ketika komunikasi dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawan dan karyawan mampu menyampaikan inti pembicaraan secara langsung oleh karyawan yang bersangkutan, lugas, dan efektif dalam waktu yang tepat maka kinerja karyawan juga akan berkorelasi positif. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan komunikasi antar karyawan. Yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian iniyaitu kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja.
2. Pelatihan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dimana, pada perusahaan PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja harus memperhatikan metode pelatihan yang diterapkan. Metode pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar nantinya kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Seperti pelatihan dengan metode *on the job training* yaitu pelatihan secara langsung turun ke lapangan maka karyawan akan melihat langsung cara kerja *system operation* seperti cara mengatur level air di

dalam pipa-pipa boiler, mengatur suhu pembakaran dan mengatur tekanan uap sehingga karyawan dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan pelatihan yang diterapkan agar karyawan

3. Kompetensi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dimana, pada perusahaan PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Seperti pada bidang *operation* dibutuhkan karyawan yang memiliki berlatang belakang pendidikan teknik dan kemampuan mengoperasikan listrik, *mechanic*, *instrument control*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.
4. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengangkat objek penelitian lain pada perusahaan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y., Edison, E., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Aribowo, A., Sudaryo, Y., & Ayu Sofiaty, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2020). *Pengantar Manajemen*. Kebumen: MEDIATERA.
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 187–196. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/7152>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Saktian, Redo. (2020). *Hubungan Antara Pelatihan dan Penempatan Kerja Dengan Kinerja Aparatur Desa Tanjung Baru Kecamatan Baturaja Timur, Skripsi Universitas Baturaja*(Universitas Baturaja)

- Saragi, D. D., Saragi, D. D., & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan Pendahuluan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang lingkup lingkungan tempat pegawai bekerja , maka dari itu pihak in. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 1845, 55–79.
- Subari, S., & Raidy, H. (2015). Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. *International Journal of Economic Research*, 12(4), 1319–1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung : Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan Spss*. Yogyakarta: Gava Media
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mita Wacana Media.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Widodo. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (BNYE) PLTU Baturaja* (Universitas Baturaja
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. H. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

# **LAMPIRAN**

Tabel  
(Koefisien Korelasi Sederhana)  
 $df=1-200$

Diproduksi oleh:  
Junaidi <http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Tabel r untuk df=1-50**

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Tabel runtu kdf =51- 100

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

# Titik Persentase Distribusi

d.f.=1-200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidi.chaniago.wordpress.com>

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>Df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

# Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



No.	Data Ordinal Komunikasi (X1)									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
3	4	5	5	5	4	1	5	5	4	38
4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	38
5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	39
6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
7	4	5	3	5	4	5	5	5	4	40
8	4	4	5	3	5	4	4	3	4	36
9	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
10	5	3	4	4	5	3	4	4	3	35
11	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
13	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
14	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
15	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
16	4	4	5	5	4	4	2	1	5	34
17	4	4	4	4	4	3	5	5	4	37
18	5	5	4	4	5	5	4	4	3	39
19	4	5	4	4	4	2	4	4	3	34
20	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
21	5	5	2	4	5	5	3	4	3	36
22	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
23	4	4	4	1	4	4	4	5	5	35

24	5	4	4	4	3	4	3	4	5	36
25	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31
26	4	3	3	4	2	3	4	4	4	31
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
28	3	3	3	4	3	3	4	4	2	29
29	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31
30	3	4	4	3	3	4	3	3	3	30
31	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
32	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
33	4	5	5	5	1	5	5	2	4	36
34	4	4	5	5	4	4	3	5	4	38
35	5	5	4	4	5	5	4	4	3	39
36	4	5	5	1	4	2	4	5	5	35
37	4	5	3	5	4	5	5	3	4	38
38	4	4	5	3	2	4	4	3	4	33
39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
40	5	3	4	4	5	3	4	4	3	35
41	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
43	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
44	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
45	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
46	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
47	4	4	4	4	4	3	5	5	4	37
48	4	5	4	4	4	5	4	4	3	37

49	4	5	4	4	5	5	4	4	3	38
50	4	5	4	3	4	5	4	5	4	38
51	4	5	2	4	3	5	3	4	3	33
52	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
53	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
54	4	4	4	4	5	4	3	4	5	37
55	2	4	4	3	2	4	4	3	3	29
56	3	5	3	4	3	3	4	4	4	33
57	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
58	4	4	3	4	4	3	4	4	2	32
59	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
60	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
61	4	4	4	2	4	4	4	5	4	35
62	5	5	5	4	5	5	4	5	3	41
63	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41

## Data Interval Komunikasi (X1)

### Successive Interval

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	3,342	3,746	2,968	2,965	3,460	4,420	3,505	3,094	3,329	30,830
2	3,342	3,746	4,246	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	4,471	35,860
3	3,342	3,746	4,246	4,276	3,460	1,000	4,887	4,393	3,329	32,680
4	3,342	2,321	4,246	4,276	3,460	3,211	2,216	4,393	3,329	30,794
5	4,845	3,746	2,968	2,965	4,845	4,420	3,505	3,094	2,277	32,664
6	3,342	3,746	4,246	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	4,471	35,860
7	3,342	3,746	1,943	4,276	3,460	4,420	4,887	4,393	3,329	33,798
8	3,342	2,321	4,246	1,960	4,845	3,211	3,505	2,115	3,329	28,874
9	3,342	3,746	4,246	4,276	3,460	4,420	4,887	4,393	4,471	37,242
10	4,845	1,000	2,968	2,965	4,845	2,333	3,505	3,094	2,277	27,830
11	4,845	2,321	4,246	4,276	3,460	3,211	4,887	4,393	3,329	34,968
12	3,342	3,746	2,968	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	3,329	33,440
13	3,342	2,321	4,246	2,965	3,460	3,211	4,887	3,094	3,329	30,855
14	3,342	3,746	2,968	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	4,471	34,582
15	4,845	3,746	4,246	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	3,329	36,221
16	3,342	2,321	4,246	4,276	3,460	3,211	1,000	1,000	4,471	27,327
17	3,342	2,321	2,968	2,965	3,460	2,333	4,887	4,393	3,329	29,998
18	4,845	3,746	2,968	2,965	4,845	4,420	3,505	3,094	2,277	32,664
19	3,342	3,746	2,968	2,965	3,460	1,632	3,505	3,094	2,277	26,989
20	4,845	3,746	2,968	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	3,329	34,943
21	4,845	3,746	1,000	2,965	4,845	4,420	2,216	3,094	2,277	29,408
22	3,342	3,746	4,246	2,965	3,460	3,211	3,505	3,094	4,471	32,040
23	3,342	2,321	2,968	1,000	3,460	3,211	3,505	4,393	4,471	28,671

24	4,845	2,321	2,968	2,965	2,345	3,211	2,216	3,094	4,471	28,435
25	1,933	2,321	2,968	1,960	2,345	3,211	3,505	2,115	2,277	22,635
26	3,342	1,000	1,943	2,965	1,725	2,333	3,505	3,094	3,329	23,236
27	3,342	2,321	1,943	2,965	3,460	3,211	2,216	3,094	2,277	24,829
28	1,933	1,000	1,943	2,965	2,345	2,333	3,505	3,094	1,000	20,118
29	1,933	2,321	2,968	2,965	2,345	2,333	2,216	3,094	2,277	22,451
30	1,933	2,321	2,968	1,960	2,345	3,211	2,216	2,115	2,277	21,346
31	3,342	3,746	2,968	2,965	3,460	4,420	3,505	3,094	3,329	30,830
32	3,342	3,746	4,246	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	4,471	35,860
33	3,342	3,746	4,246	4,276	1,000	4,420	4,887	1,517	3,329	30,764
34	3,342	2,321	4,246	4,276	3,460	3,211	2,216	4,393	3,329	30,794
35	4,845	3,746	2,968	2,965	4,845	4,420	3,505	3,094	2,277	32,664
36	3,342	3,746	4,246	1,000	3,460	1,632	3,505	4,393	4,471	29,796
37	3,342	3,746	1,943	4,276	3,460	4,420	4,887	2,115	3,329	31,520
38	3,342	2,321	4,246	1,960	1,725	3,211	3,505	2,115	3,329	25,754
39	3,342	3,746	4,246	4,276	3,460	4,420	4,887	4,393	4,471	37,242
40	4,845	1,000	2,968	2,965	4,845	2,333	3,505	3,094	2,277	27,830
41	4,845	2,321	4,246	4,276	3,460	3,211	4,887	4,393	3,329	34,968
42	3,342	3,746	2,968	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	3,329	33,440
43	3,342	2,321	4,246	2,965	4,845	3,211	4,887	3,094	3,329	32,240
44	3,342	3,746	2,968	4,276	4,845	4,420	3,505	4,393	4,471	35,966
45	4,845	3,746	4,246	4,276	3,460	4,420	3,505	4,393	3,329	36,221
46	4,845	2,321	4,246	4,276	4,845	3,211	4,887	4,393	4,471	37,494
47	3,342	2,321	2,968	2,965	3,460	2,333	4,887	4,393	3,329	29,998
48	3,342	3,746	2,968	2,965	3,460	4,420	3,505	3,094	2,277	29,777
49	3,342	3,746	2,968	2,965	4,845	4,420	3,505	3,094	2,277	31,162
50	3,342	3,746	2,968	1,960	3,460	4,420	3,505	4,393	3,329	31,125
51	3,342	3,746	1,000	2,965	2,345	4,420	2,216	3,094	2,277	25,405

52	3,342	2,321	4,246	2,965	4,845	3,211	3,505	3,094	4,471	31,999
53	3,342	2,321	2,968	4,276	3,460	3,211	3,505	4,393	4,471	31,946
54	3,342	2,321	2,968	2,965	4,845	3,211	2,216	3,094	4,471	29,432
55	1,000	2,321	2,968	1,960	1,725	3,211	3,505	2,115	2,277	21,081
56	1,933	3,746	1,943	2,965	2,345	2,333	3,505	3,094	3,329	25,193
57	3,342	2,321	1,943	2,965	3,460	3,211	2,216	3,094	2,277	24,829
58	3,342	2,321	1,943	2,965	3,460	2,333	3,505	3,094	1,000	23,962
59	1,933	2,321	1,943	2,965	2,345	2,333	2,216	3,094	2,277	21,426
60	3,342	2,321	2,968	1,960	3,460	3,211	2,216	2,115	2,277	23,870
61	3,342	2,321	2,968	1,489	3,460	3,211	3,505	4,393	3,329	28,018
62	4,845	3,746	4,246	2,965	4,845	4,420	3,505	4,393	2,277	35,242
63	3,342	3,746	4,246	2,965	3,460	4,420	3,505	4,393	4,471	34,549

No.	Data Ordinal Pelatihan (X2)																		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	88
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	87
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	88
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	89
5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	76
6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	78
7	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	79
8	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	78
9	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	84
10	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	3	5	4	3	4	72
11	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	81
12	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	83
13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	79
14	5	5	4	5	5	4	5	2	2	5	3	4	4	5	5	5	5	4	77
15	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	81
16	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	79
17	5	4	4	4	5	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	76
18	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	78
19	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	74
20	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	83
21	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	80
22	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	82
23	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	79

24	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	74
25	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	69
26	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	4	72
27	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	73
28	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	62
29	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	65
30	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	72
31	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	80
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	83
33	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	80
34	4	4	5	5	5	3	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	77
35	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4	78
36	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	86
37	4	5	5	5	4	5	5	2	4	1	3	4	3	5	4	4	4	4	71
38	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	78
39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	83
40	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	72
41	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	82
42	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	79
43	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	79
44	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	79
45	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	83
46	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	81
47	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
48	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	76





Data Interval  
Pelatihan (X2)

**Successive  
Interval**

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
1	3,565	3,933	2,603	2,600	4,168	3,550	4,393	3,972	4,026	4,191	4,290	3,644	3,862	3,424	3,115	3,827	2,192	3,676	65,032
2	3,565	3,933	2,603	2,600	4,168	3,550	4,393	3,972	4,026	4,191	4,290	1,000	3,862	3,424	4,420	3,827	3,431	2,306	63,562
3	3,565	3,933	2,603	2,600	4,168	3,550	4,393	3,972	4,026	4,191	4,290	3,644	3,862	3,424	4,420	2,412	2,192	3,676	64,922
4	3,565	3,933	2,603	2,600	4,168	3,550	4,393	3,972	4,026	4,191	4,290	3,644	3,862	3,424	4,420	3,827	2,192	3,676	66,337
5	3,565	3,933	1,000	1,000	4,168	2,255	4,393	2,672	2,072	4,191	1,989	3,644	3,862	1,000	3,115	3,827	1,000	2,306	49,994
6	3,565	3,933	1,000	1,000	2,710	2,255	3,042	3,972	4,026	2,160	2,982	1,000	3,862	3,424	4,420	2,412	3,431	2,306	51,501
7	1,000	3,933	2,603	2,600	1,000	3,550	4,393	3,972	2,919	4,191	4,290	1,000	3,862	3,424	3,115	3,827	2,192	2,306	54,178
8	3,565	2,437	2,603	2,600	4,168	2,255	3,042	2,672	2,919	4,191	2,982	2,327	2,430	2,117	4,420	2,412	2,192	2,306	51,638
9	2,258	3,933	2,603	2,600	2,710	3,550	4,393	3,972	4,026	2,947	4,290	2,327	2,430	3,424	4,420	3,827	3,431	2,306	59,448
10	2,258	2,437	1,000	1,000	4,168	2,255	1,933	2,672	2,072	4,191	1,989	3,644	3,862	1,000	4,420	2,412	1,000	2,306	44,621
11	1,000	2,437	2,603	2,600	4,168	3,550	3,042	3,972	2,919	4,191	2,982	2,327	3,862	2,117	4,420	2,412	3,431	3,676	55,708
12	3,565	3,933	1,000	2,600	4,168	2,255	4,393	3,972	2,919	4,191	4,290	1,000	3,862	3,424	3,115	3,827	2,192	3,676	58,383
13	2,258	2,437	2,603	1,000	4,168	3,550	3,042	2,672	2,919	4,191	2,982	2,327	3,862	2,117	4,420	3,827	2,192	2,306	52,873
14	3,565	3,933	1,000	2,600	4,168	2,255	4,393	1,000	1,000	4,191	1,989	2,327	2,430	3,424	4,420	3,827	3,431	2,306	52,260
15	2,258	3,933	2,603	2,600	4,168	2,255	1,000	3,972	2,919	4,191	4,290	2,327	3,862	3,424	3,115	2,412	3,431	3,676	56,437
16	2,258	2,437	2,603	2,600	4,168	3,550	3,042	1,000	4,026	4,191	2,982	2,327	2,430	3,424	4,420	2,412	3,431	2,306	53,607
17	3,565	2,437	1,000	1,000	4,168	3,550	1,933	3,972	1,000	2,947	2,982	2,327	2,430	3,424	3,115	3,827	2,192	3,676	49,544
18	1,000	3,933	1,000	1,000	2,710	2,255	4,393	2,672	2,072	4,191	4,290	3,644	3,862	3,424	4,420	3,827	1,000	2,306	52,001
19	2,258	3,933	1,000	1,000	2,710	2,255	4,393	2,672	2,072	2,947	4,290	2,327	2,430	3,424	2,041	2,412	1,000	3,676	46,841
20	3,565	3,933	1,000	2,600	4,168	2,255	4,393	3,972	2,919	4,191	4,290	2,327	2,430	3,424	4,420	3,827	2,192	2,306	58,213
21	3,565	3,933	2,603	1,000	2,710	1,000	4,393	2,672	2,072	2,947	4,290	3,644	2,430	3,424	4,420	2,412	3,431	3,676	54,623

22	2,258	3,933	2,603	1,000	2,710	2,255	3,042	2,672	4,026	2,947	4,290	3,644	3,862	3,424	4,420	2,412	3,431	3,676	56,607
23	2,258	2,437	1,000	2,600	4,168	2,255	3,042	3,972	4,026	4,191	2,982	3,644	2,430	2,117	3,115	2,412	3,431	2,306	52,386
24	3,565	2,437	2,603	1,000	1,632	1,000	3,042	2,672	4,026	2,160	2,982	3,644	3,862	2,117	3,115	2,412	3,431	1,000	46,701
25	1,000	2,437	2,603	2,600	1,632	2,255	3,042	1,755	2,072	2,160	2,982	1,000	3,862	1,000	3,115	2,412	3,431	2,306	41,664
26	2,258	1,000	2,603	1,000	2,710	2,255	1,933	2,672	2,919	4,191	4,290	2,327	3,862	1,000	2,041	1,000	3,431	2,306	43,799
27	2,258	2,437	1,000	1,000	2,710	1,000	3,042	2,672	4,026	2,947	4,290	2,327	3,862	2,117	4,420	2,412	1,000	1,000	44,521
28	1,000	1,000	1,000	1,000	2,710	2,255	1,933	2,672	1,000	2,947	1,989	1,000	1,000	1,000	3,115	2,412	1,000	2,306	31,340
29	1,000	2,437	1,000	1,000	2,710	3,550	1,933	2,672	2,072	2,160	2,982	1,000	2,430	2,117	3,115	1,000	1,000	1,000	35,177
30	1,000	2,437	1,000	2,600	2,710	3,550	3,042	1,755	4,026	2,947	2,982	1,000	2,430	2,117	4,420	1,000	2,192	2,306	43,513
31	2,258	3,933	1,000	1,000	4,168	2,255	4,393	2,672	2,919	4,191	4,290	2,327	3,862	3,424	3,115	2,412	2,192	3,676	54,089
32	2,258	3,933	2,603	2,600	4,168	2,255	4,393	3,972	4,026	4,191	4,290	2,327	2,430	3,424	1,000	3,827	3,431	3,676	58,805
33	2,258	3,933	2,603	2,600	2,710	3,550	3,042	1,755	2,919	2,947	4,290	2,327	3,862	3,424	4,420	2,412	3,431	2,306	54,789
34	2,258	2,437	2,603	2,600	4,168	1,000	3,042	3,972	2,919	1,517	2,982	2,327	2,430	2,117	4,420	3,827	3,431	3,676	51,725
35	3,565	3,933	1,000	1,000	4,168	2,255	4,393	2,672	2,072	4,191	4,290	3,644	1,000	1,000	3,115	3,827	3,431	2,306	51,863
36	2,258	3,933	2,603	2,600	4,168	2,255	4,393	3,972	4,026	4,191	4,290	2,327	2,430	3,424	4,420	3,827	3,431	3,676	62,225
37	2,258	3,933	2,603	2,600	2,710	3,550	4,393	1,000	2,919	1,000	1,989	2,327	1,000	3,424	3,115	2,412	2,192	2,306	45,732
38	2,258	2,437	2,603	1,000	4,168	2,255	3,042	1,755	2,919	4,191	2,982	2,327	2,430	2,117	4,420	3,827	3,431	3,676	51,838
39	2,258	3,933	2,603	2,600	2,710	3,550	4,393	3,972	4,026	2,947	4,290	2,327	2,430	3,424	4,420	2,412	2,192	3,676	58,164
40	3,565	3,933	1,000	2,600	4,168	2,255	1,933	2,672	2,072	4,191	1,989	3,644	1,000	1,000	4,420	1,000	1,000	2,306	44,749
41	3,565	2,437	2,603	2,600	4,168	3,550	3,042	3,972	2,919	4,191	2,982	2,327	3,862	2,117	4,420	2,412	2,192	3,676	57,034
42	2,258	3,933	1,000	2,600	2,710	2,255	4,393	3,972	4,026	4,191	1,000	2,327	3,862	3,424	3,115	2,412	2,192	3,676	53,348
43	2,258	2,437	2,603	2,600	4,168	3,550	3,042	2,672	2,919	4,191	2,982	2,327	3,862	2,117	3,115	2,412	2,192	3,676	53,123
44	2,258	3,933	1,000	2,600	2,710	2,255	4,393	3,972	4,026	4,191	4,290	2,327	2,430	3,424	3,115	2,412	1,000	2,306	52,644
45	3,565	3,933	2,603	2,600	4,168	2,255	4,393	3,972	2,919	4,191	4,290	2,327	2,430	3,424	3,115	2,412	2,192	3,676	58,465
46	2,258	2,437	2,603	2,600	4,168	3,550	3,042	3,972	4,026	4,191	2,982	2,327	2,430	2,117	4,420	2,412	2,192	3,676	55,403
47	2,258	2,437	1,000	1,000	4,168	3,550	3,042	3,972	2,919	2,947	2,982	2,327	2,430	2,117	3,115	2,412	2,192	2,306	47,172
48	3,565	3,933	1,000	1,000	4,168	2,255	3,042	2,672	2,072	4,191	4,290	2,327	2,430	3,424	3,115	2,412	1,000	2,306	49,202
49	2,258	3,933	1,000	1,000	2,710	2,255	4,393	2,672	4,026	2,947	4,290	2,327	2,430	3,424	3,115	1,000	1,000	2,306	47,087

50	3,565	3,933	1,000	2,600	4,168	2,255	4,393	3,972	2,919	4,191	4,290	2,327	2,430	3,424	3,115	2,412	2,192	3,676	56,863
51	3,565	3,933	1,000	1,000	4,168	1,000	4,393	2,672	2,072	2,947	4,290	2,327	2,430	3,424	3,115	2,412	2,192	3,676	50,617
52	2,258	3,933	1,000	1,000	4,168	2,255	3,042	2,672	4,026	2,947	4,290	2,327	2,430	2,117	3,115	3,827	3,431	3,676	52,514
53	2,258	2,437	1,000	2,600	4,168	2,255	3,042	3,972	4,026	4,191	2,982	2,327	2,430	2,117	3,115	3,827	3,431	3,676	53,854
54	3,565	2,437	1,000	1,000	4,168	1,000	3,042	2,672	4,026	2,160	2,982	1,000	2,430	2,117	2,041	2,412	1,000	2,306	41,357
55	1,000	2,437	1,000	2,600	2,710	1,000	3,042	1,755	2,072	2,160	2,982	1,000	2,430	2,117	2,041	2,412	1,000	2,306	36,063
56	2,258	3,933	1,000	1,000	2,710	1,000	3,042	3,972	2,919	2,160	4,290	1,000	2,430	3,424	2,041	2,412	2,192	2,306	44,089
57	2,258	2,437	1,000	2,600	2,710	1,000	3,042	2,672	2,072	2,947	4,290	1,000	2,430	2,117	3,115	2,412	2,192	1,000	41,294
58	1,000	3,933	1,000	1,000	2,710	1,000	3,042	2,672	4,026	2,947	1,989	1,000	1,000	1,000	3,115	1,000	1,000	2,306	35,741
59	1,000	2,437	1,000	1,000	2,710	1,000	4,393	2,672	4,026	2,160	2,982	1,000	2,430	2,117	2,041	2,412	2,192	2,306	39,878
60	1,000	2,437	1,000	2,600	2,710	1,000	4,393	1,755	2,072	2,947	2,982	1,000	2,430	2,117	2,041	2,412	2,192	2,306	39,393
61	2,258	3,933	1,000	1,000	4,168	3,550	4,393	3,972	4,026	4,191	2,982	1,000	2,430	2,117	4,420	1,000	2,192	1,000	49,633
62	2,258	2,437	1,000	1,000	4,168	2,255	3,042	2,672	2,072	4,191	4,290	2,327	2,430	2,117	2,041	2,412	2,192	1,000	43,903
63	2,258	3,933	1,000	2,600	4,168	2,255	3,042	3,972	4,026	4,191	4,290	3,644	3,862	3,424	4,420	3,827	2,192	1,000	58,106

No	Data Ordinal Kompetensi (X3)									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	39
6	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
7	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
8	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
9	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
10	5	4	4	4	3	4	3	5	3	35
11	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
13	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
14	5	4	4	5	5	4	3	5	4	39
15	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
16	5	5	4	4	5	4	4	5	4	40
17	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
18	5	4	4	5	3	4	3	5	5	38
19	4	4	5	4	3	5	3	4	4	36
20	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
21	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
22	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41

23	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
24	3	4	3	4	5	3	3	3	4	32
25	3	4	4	4	5	4	3	3	5	35
26	3	4	4	3	5	4	4	3	3	33
27	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31
28	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
32	5	4	4	2	3	3	2	3	4	30
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	4	5	4	5	4	5	4	5	3	39
35	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
37	3	5	4	5	3	5	4	5	4	38
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
39	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30
40	3	4	4	3	3	4	4	3	5	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	3	5	5	3	3	5	5	3	3	35
44	3	2	3	3	3	2	3	3	4	26
45	2	4	3	4	4	4	3	4	3	31
46	3	4	4	5	3	4	4	5	5	37

47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
48	3	4	3	4	3	4	3	4	5	33
49	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31
50	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
51	4	5	5	5	4	5	5	5	3	41
52	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
53	5	4	4	4	5	4	4	4	3	37
54	5	4	5	5	5	4	5	5	3	41
55	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
56	2	4	4	3	4	3	3	3	3	29
57	4	4	3	4	4	4	3	4	5	35
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
59	3	2	4	3	3	2	4	3	3	27
60	4	4	4	3	4	5	3	4	5	36
61	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
62	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
63	4	5	5	5	4	1	5	5	4	38

### Data Interval Kompetensi X3

#### Sucesive Interval

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	4,246	4,135	3,616	4,534	2,190	4,564	3,526	3,245	4,660	34,716
2	4,246	4,135	2,286	4,534	3,379	3,268	4,766	3,245	3,463	33,322
3	3,080	2,783	3,616	3,293	2,190	4,564	4,766	2,047	4,660	31,000
4	4,246	4,135	3,616	4,534	2,190	4,564	4,766	3,245	4,660	35,956
5	4,246	2,783	2,286	4,534	1,000	3,268	4,766	3,245	3,463	29,591
6	4,246	4,135	3,616	3,293	3,379	3,268	4,766	3,245	3,463	33,411
7	4,246	4,135	2,286	4,534	2,190	3,268	3,526	3,245	3,463	30,892
8	4,246	4,135	3,616	3,293	2,190	3,268	4,766	3,245	3,463	32,221
9	3,080	4,135	2,286	4,534	3,379	3,268	3,526	2,047	3,463	29,718
10	4,246	2,783	2,286	3,293	1,000	3,268	2,360	3,245	2,360	24,840
11	4,246	4,135	3,616	3,293	3,379	4,564	3,526	3,245	4,660	34,664
12	4,246	4,135	3,616	4,534	2,190	4,564	3,526	3,245	4,660	34,716
13	4,246	4,135	2,286	4,534	2,190	3,268	3,526	3,245	4,660	32,089
14	4,246	2,783	2,286	4,534	3,379	3,268	2,360	3,245	3,463	29,564
15	4,246	4,135	3,616	3,293	3,379	4,564	3,526	3,245	3,463	33,467
16	4,246	4,135	2,286	3,293	3,379	3,268	3,526	3,245	3,463	30,840
17	4,246	2,783	3,616	4,534	2,190	4,564	3,526	3,245	4,660	33,364
18	4,246	2,783	2,286	4,534	1,000	3,268	2,360	3,245	4,660	28,382
19	3,080	2,783	3,616	3,293	1,000	4,564	2,360	2,047	3,463	26,206
20	4,246	4,135	2,286	4,534	2,190	3,268	3,526	3,245	3,463	30,892
21	3,080	4,135	3,616	3,293	3,379	4,564	3,526	2,047	3,463	31,103
22	3,080	4,135	3,616	3,293	3,379	4,564	4,766	2,047	3,463	32,343
23	4,246	4,135	2,286	3,293	3,379	3,268	4,766	3,245	3,463	32,081



24	2,125	2,783	1,000	3,293	3,379	2,259	2,360	1,000	3,463	21,662
25	2,125	2,783	2,286	3,293	3,379	3,268	2,360	1,000	4,660	25,154
26	2,125	2,783	2,286	2,216	3,379	3,268	3,526	1,000	2,360	22,942
27	3,080	1,758	1,000	3,293	1,000	2,259	3,526	2,047	2,360	20,322
28	3,080	2,783	2,286	3,293	1,000	3,268	2,360	2,047	2,360	22,476
29	3,080	2,783	2,286	2,216	2,190	3,268	3,526	2,047	2,360	23,755
30	3,080	2,783	1,000	3,293	2,190	3,268	3,526	2,047	2,360	23,546
31	4,246	4,135	3,616	4,534	3,379	4,564	4,766	3,245	3,463	35,948
32	4,246	2,783	2,286	1,000	1,000	2,259	1,000	1,000	3,463	19,036
33	4,246	4,135	3,616	4,534	3,379	4,564	4,766	3,245	4,660	37,146
34	3,080	4,135	2,286	4,534	2,190	4,564	3,526	3,245	2,360	29,919
35	3,080	1,758	1,000	3,293	2,190	2,259	2,360	2,047	3,463	21,449
36	4,246	4,135	3,616	4,534	3,379	4,564	4,766	3,245	3,463	35,948
37	2,125	4,135	2,286	4,534	1,000	4,564	3,526	3,245	3,463	28,877
38	3,080	2,783	2,286	3,293	2,190	3,268	3,526	2,047	4,660	27,133
39	2,125	1,758	2,286	2,216	1,000	2,259	3,526	1,000	3,463	19,632
40	2,125	2,783	2,286	2,216	1,000	3,268	3,526	1,000	4,660	22,864
41	3,080	2,783	2,286	3,293	2,190	3,268	3,526	2,047	3,463	25,935
42	2,125	1,758	1,000	2,216	1,000	2,259	2,360	1,000	2,360	16,077
43	2,125	4,135	3,616	2,216	1,000	4,564	4,766	1,000	2,360	25,782
44	2,125	1,000	1,000	2,216	1,000	1,632	2,360	1,000	3,463	15,795
45	1,000	2,783	1,000	3,293	2,190	3,268	2,360	2,047	2,360	20,300
46	2,125	2,783	2,286	4,534	1,000	3,268	3,526	3,245	4,660	27,427
47	3,080	2,783	2,286	3,293	2,190	3,268	3,526	2,047	4,660	27,133
48	2,125	2,783	1,000	3,293	1,000	3,268	2,360	2,047	4,660	22,536
49	2,125	2,783	2,286	2,216	1,000	3,268	3,526	1,000	2,360	20,563
50	3,080	4,135	3,616	4,534	2,190	4,564	4,766	3,245	3,463	33,593
51	3,080	4,135	3,616	4,534	2,190	4,564	4,766	3,245	2,360	32,489

52	2,125	1,758	1,000	2,216	1,000	2,259	2,360	1,000	1,000	14,717
53	4,246	2,783	2,286	3,293	3,379	3,268	3,526	2,047	2,360	27,188
54	4,246	2,783	3,616	4,534	3,379	3,268	4,766	3,245	2,360	32,197
55	3,080	4,135	2,286	3,293	2,190	4,564	3,526	2,047	3,463	28,583
56	1,000	2,783	2,286	2,216	2,190	2,259	2,360	1,000	2,360	18,452
57	3,080	2,783	1,000	3,293	2,190	3,268	2,360	2,047	4,660	24,681
58	3,080	2,783	2,286	3,293	2,190	3,268	3,526	2,047	4,660	27,133
59	2,125	1,000	2,286	2,216	1,000	1,632	3,526	1,000	2,360	17,144
60	3,080	2,783	2,286	2,216	2,190	4,564	2,360	2,047	4,660	26,186
61	3,080	4,135	2,286	3,293	2,190	4,564	3,526	2,047	3,463	28,583
62	3,080	4,135	3,616	4,534	2,190	4,564	3,526	3,245	4,660	33,550
63	3,080	4,135	3,616	4,534	2,190	1,000	4,766	3,245	3,463	30,028

No	Data Ordinal Kinerja (Y)																		TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
2	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	75
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	78
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	71
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	85
7	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	81
8	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77
9	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	82
10	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	70
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	83
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	87
13	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	82
14	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	80
15	5	4	4	5	1	5	5	5	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	74
16	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	80
17	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	84
18	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	76
19	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	74
20	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	81
21	5	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	73
22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	83

23	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	80
24	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	70
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	68
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	65
27	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	60
28	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	65
29	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	59
30	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	66
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	87
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	88
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
35	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	76
36	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	79
37	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	80
38	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	79
39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	84
40	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	73
41	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	81
42	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	84
43	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	80
44	5	5	4	5	5	4	5	2	2	5	3	4	4	5	5	4	5	4	76
45	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	81
46	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	79

47	5	4	4	4	5	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	76
48	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	79
49	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	75
50	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	84
51	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	80
52	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	82
53	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	79
54	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	73
55	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	68
56	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	71
57	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	73
58	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	63
59	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	66
60	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	72
61	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	82
62	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	81
63	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	71

Data Interval Kinerja (Y)

**Succesive  
Interval**

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
1	3,427	3,724	3,178	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	3,589	3,252	3,518	3,724	3,242	4,420	3,734	3,699	3,161	67,874
2	2,172	3,724	3,178	4,240	2,992	1,000	4,265	1,809	3,295	3,589	4,476	2,234	1,000	3,242	3,115	2,348	1,000	4,448	52,129
3	3,427	2,321	3,178	2,701	4,367	2,309	3,013	2,810	4,505	2,222	3,252	3,518	2,321	1,973	4,420	3,734	2,330	3,161	55,560
4	3,427	3,724	3,178	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	3,589	3,252	3,518	3,724	3,242	4,420	3,734	3,699	3,161	67,874
5	2,172	2,321	2,041	2,701	2,992	2,309	4,265	2,810	3,295	2,222	2,216	2,234	2,321	3,242	3,115	2,348	2,330	2,089	47,022
6	3,427	2,321	4,505	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	2,222	4,476	3,518	2,321	3,242	3,115	3,734	2,330	4,448	64,864
7	2,172	3,724	3,178	4,240	2,992	3,694	4,265	4,135	3,295	3,589	3,252	2,234	3,724	3,242	3,115	2,348	3,699	3,161	60,060
8	2,172	2,321	3,178	4,240	2,992	3,694	4,265	4,135	3,295	2,222	3,252	2,234	2,321	3,242	3,115	2,348	2,330	3,161	54,517
9	2,172	3,724	4,505	4,240	2,992	3,694	3,013	4,135	3,295	3,589	4,476	2,234	3,724	1,973	3,115	2,348	3,699	4,448	61,376
10	2,172	2,321	2,041	2,701	2,992	2,309	4,265	2,810	3,295	2,222	2,216	2,234	2,321	3,242	2,041	2,348	2,330	2,089	45,947
11	3,427	2,321	3,178	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	2,222	3,252	3,518	2,321	3,242	4,420	3,734	2,330	3,161	62,331
12	3,427	3,724	3,178	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	3,589	3,252	3,518	3,724	3,242	4,420	3,734	3,699	3,161	67,874
13	2,172	3,724	3,178	4,240	2,992	3,694	4,265	4,135	3,295	3,589	3,252	2,234	3,724	3,242	4,420	2,348	3,699	3,161	61,365
14	1,000	3,724	4,505	2,701	2,992	2,309	4,265	2,810	3,295	3,589	4,476	2,234	3,724	3,242	3,115	2,348	3,699	4,448	58,477
15	3,427	2,321	3,178	4,240	1,000	3,694	4,265	4,135	1,000	2,222	3,252	3,518	2,321	3,242	3,115	3,734	2,330	3,161	54,154
16	2,172	2,321	4,505	4,240	2,992	3,694	4,265	4,135	3,295	2,222	4,476	2,234	2,321	3,242	3,115	2,348	2,330	4,448	58,355
17	3,427	3,724	3,178	2,701	4,367	2,309	4,265	2,810	4,505	3,589	3,252	3,518	3,724	3,242	4,420	3,734	3,699	3,161	63,625
18	2,172	3,724	2,041	2,701	2,992	2,309	4,265	2,810	3,295	3,589	2,216	2,234	3,724	3,242	4,420	2,348	3,699	2,089	53,870
19	3,427	2,321	2,041	2,701	4,367	2,309	3,013	2,810	4,505	2,222	2,216	3,518	2,321	1,973	3,115	3,734	2,330	2,089	51,009
20	2,172	3,724	3,178	4,240	2,992	3,694	4,265	4,135	3,295	3,589	3,252	2,234	3,724	3,242	3,115	2,348	3,699	3,161	60,060
21	3,427	2,321	2,041	4,240	4,367	1,000	3,013	1,809	4,505	2,222	2,216	3,518	2,321	1,973	3,115	3,734	2,330	2,089	50,239
22	3,427	2,321	4,505	4,240	4,367	3,694	3,013	4,135	4,505	2,222	4,476	3,518	2,321	1,973	3,115	3,734	2,330	4,448	62,342
23	2,172	2,321	4,505	4,240	2,992	3,694	4,265	4,135	3,295	2,222	4,476	2,234	2,321	3,242	3,115	2,348	2,330	4,448	58,355

24	1,000	2,321	4,505	2,701	4,367	2,309	2,089	2,810	2,413	2,222	4,476	1,000	2,321	1,000	3,115	1,000	2,330	4,448	46,425
25	2,172	2,321	2,041	2,701	2,992	2,309	2,089	2,810	3,295	2,222	2,216	2,234	2,321	1,000	4,420	2,348	2,330	2,089	43,908
26	2,172	1,000	3,178	2,701	2,992	2,309	2,089	2,810	3,295	1,000	3,252	2,234	1,000	1,000	2,041	2,348	1,000	3,161	39,582
27	1,000	2,321	2,041	1,000	1,961	1,000	3,013	1,809	2,413	2,222	2,216	1,000	2,321	1,973	2,041	1,000	2,330	2,089	33,747
28	2,172	2,321	1,000	2,701	2,992	2,309	3,013	2,810	3,295	2,222	1,000	2,234	2,321	1,973	2,041	2,348	2,330	1,000	40,080
29	1,000	1,000	2,041	2,701	1,961	2,309	3,013	2,810	2,413	1,000	2,216	1,000	1,000	1,973	2,041	1,000	1,000	2,089	32,565
30	2,172	1,000	3,178	2,701	2,992	2,309	2,089	2,810	3,295	2,222	3,252	2,234	1,000	1,000	2,041	2,348	1,000	3,161	40,804
31	3,427	3,724	4,505	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	3,589	4,476	3,518	3,724	3,242	3,115	3,734	3,699	4,448	70,407
32	3,427	3,724	4,505	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	3,589	4,476	1,000	3,724	3,242	4,420	2,348	3,699	4,448	67,809
33	3,427	3,724	4,505	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	3,589	4,476	3,518	3,724	3,242	4,420	3,734	2,330	3,161	69,056
34	3,427	3,724	4,505	4,240	4,367	3,694	4,265	4,135	4,505	3,589	4,476	3,518	3,724	3,242	4,420	3,734	3,699	4,448	71,712
35	3,427	3,724	3,178	2,701	4,367	2,309	4,265	2,810	2,413	3,589	2,216	3,518	3,724	1,000	3,115	2,348	2,330	3,161	54,195
36	3,427	3,724	3,178	2,701	2,992	2,309	3,013	4,135	4,505	1,000	3,252	1,000	3,724	3,242	4,420	3,734	2,330	4,448	57,136
37	1,000	3,724	4,505	4,240	1,517	3,694	4,265	4,135	3,295	3,589	4,476	1,000	3,724	3,242	3,115	2,348	3,699	4,448	60,017
38	3,427	2,321	4,505	4,240	4,367	2,309	3,013	2,810	3,295	3,589	3,252	2,234	2,321	1,973	4,420	2,348	2,330	4,448	57,201
39	2,172	3,724	4,505	4,240	2,992	3,694	4,265	4,135	4,505	2,222	4,476	2,234	2,321	3,242	4,420	2,348	3,699	4,448	63,643
40	2,172	2,321	3,178	2,701	4,367	2,309	2,089	2,810	2,413	3,589	2,216	3,518	3,724	1,000	4,420	2,348	2,330	3,161	50,665
41	1,000	2,321	4,505	4,240	4,367	3,694	3,013	4,135	3,295	3,589	3,252	2,234	3,724	1,973	4,420	3,734	2,330	4,448	60,273
42	3,427	3,724	3,178	4,240	4,367	2,309	4,265	4,135	3,295	3,589	4,476	1,000	3,724	3,242	3,115	3,734	3,699	4,448	63,968
43	2,172	2,321	4,505	2,701	4,367	3,694	3,013	2,810	3,295	3,589	3,252	2,234	3,724	1,973	4,420	2,348	3,699	4,448	58,564
44	3,427	3,724	3,178	4,240	4,367	2,309	4,265	1,000	1,725	3,589	2,216	2,234	2,321	3,242	4,420	2,348	3,699	3,161	55,466
45	2,172	3,724	4,505	4,240	4,367	2,309	1,000	4,135	3,295	3,589	4,476	2,234	3,724	3,242	3,115	3,734	2,330	4,448	60,640
46	2,172	2,321	4,505	4,240	4,367	3,694	3,013	1,000	4,505	3,589	3,252	2,234	2,321	3,242	4,420	2,348	2,330	4,448	58,000
47	3,427	2,321	3,178	2,701	4,367	3,694	2,089	4,135	1,725	2,222	3,252	2,234	2,321	3,242	3,115	3,734	3,699	3,161	54,616
48	1,000	3,724	3,178	2,701	2,992	2,309	4,265	2,810	2,413	3,589	4,476	3,518	3,724	3,242	4,420	2,348	3,699	3,161	57,570
49	2,172	3,724	3,178	2,701	2,992	2,309	4,265	2,810	2,413	2,222	4,476	2,234	2,321	3,242	2,041	3,734	2,330	3,161	52,325
50	3,427	3,724	3,178	4,240	4,367	2,309	4,265	4,135	3,295	3,589	4,476	2,234	2,321	3,242	4,420	2,348	3,699	4,448	63,718
51	3,427	3,724	4,505	2,701	2,992	1,000	4,265	2,810	2,413	2,222	4,476	3,518	2,321	3,242	4,420	3,734	2,330	4,448	58,548

52	2,172	3,724	4,505	2,701	2,992	2,309	3,013	2,810	4,505	2,222	4,476	3,518	3,724	3,242	4,420	3,734	2,330	4,448	60,846
53	2,172	2,321	3,178	4,240	4,367	2,309	3,013	4,135	4,505	3,589	3,252	3,518	2,321	1,973	3,115	2,348	2,330	4,448	57,132
54	3,427	2,321	4,505	2,701	1,961	1,000	3,013	2,810	4,505	1,000	3,252	3,518	3,724	1,973	3,115	1,000	2,330	3,161	49,314
55	1,000	2,321	4,505	4,240	1,961	2,309	3,013	1,809	2,413	1,000	3,252	1,000	3,724	1,000	3,115	2,348	2,330	3,161	44,501
56	2,172	1,000	4,505	2,701	2,992	2,309	2,089	2,810	3,295	3,589	4,476	2,234	3,724	1,000	2,041	2,348	1,000	3,161	47,445
57	2,172	2,321	3,178	2,701	2,992	1,000	3,013	2,810	4,505	2,222	4,476	2,234	3,724	1,973	4,420	1,000	2,330	2,089	49,159
58	1,000	1,000	3,178	2,701	2,992	2,309	2,089	2,810	1,725	2,222	2,216	1,000	1,000	1,000	3,115	2,348	2,330	3,161	38,196
59	1,000	2,321	3,178	2,701	2,992	3,694	2,089	2,810	2,413	1,000	3,252	1,000	2,321	1,973	3,115	1,000	1,000	3,161	41,018
60	1,000	2,321	3,178	4,240	2,992	3,694	3,013	1,809	4,505	2,222	3,252	1,000	2,321	1,973	4,420	2,348	1,000	3,161	48,449
61	2,172	3,724	3,178	2,701	4,367	2,309	4,265	2,810	3,295	3,589	4,476	2,234	3,724	3,242	3,115	3,734	3,699	4,448	61,083
62	2,172	3,724	4,505	4,240	4,367	2,309	4,265	4,135	4,505	3,589	4,476	2,234	2,321	3,242	1,000	2,348	2,330	4,448	60,210
63	1,000	2,321	3,178	4,240	2,992	3,694	3,013	1,809	4,505	2,222	3,252	1,000	2,321	1,973	4,420	1,000	1,000	3,161	47,100



## Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	33.00	12.516	.460	.664
P02	32.65	12.650	.425	.669
P03	32.92	12.268	.359	.678
P04	32.97	11.838	.358	.679
P05	33.14	12.286	.329	.684
P06	32.94	11.931	.333	.685
P07	33.11	12.907	.309	.686
P08	32.84	11.716	.428	.663
P09	33.19	11.770	.422	.665

**Pelatihan (X<sub>2</sub>)**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	18

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	73.06	31.706	.410	.782
P02	72.68	32.252	.448	.781
P03	72.79	32.844	.409	.784
P04	72.67	33.194	.345	.787
P05	72.70	32.730	.311	.788
P06	73.10	32.184	.343	.786
P07	72.90	32.378	.313	.788
P08	72.97	31.063	.403	.782
P09	73.14	31.286	.320	.790
P10	72.86	30.608	.413	.782
P11	72.86	31.834	.361	.785
P12	73.27	32.071	.375	.784
P13	72.92	32.719	.334	.787
P14	72.84	30.942	.509	.775
P15	72.95	32.175	.320	.788
P16	73.02	31.951	.436	.781
P17	73.11	32.100	.330	.787
P18	72.94	31.770	.435	.780

## Kompetensi (X<sub>3</sub>)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	32.97	18.676	.633	.850
P02	32.76	18.539	.767	.837
P03	32.89	19.584	.666	.848
P04	32.92	18.881	.679	.845
P05	33.06	20.318	.465	.865
P06	32.95	19.046	.571	.856
P07	33.10	19.797	.548	.857
P08	32.81	18.286	.777	.836
P09	33.05	21.046	.332	.877

## Kinerja (Y)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	18

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	73.02	47.048	.468	.862
P02	72.83	46.211	.664	.855
P03	72.98	47.338	.445	.863
P04	72.68	48.027	.542	.861
P05	72.89	47.487	.381	.866
P06	72.87	48.338	.396	.865
P07	72.86	46.608	.475	.862
P08	72.92	46.687	.479	.862
P09	73.13	46.629	.376	.868
P10	72.81	46.931	.548	.859
P11	73.03	46.289	.501	.861
P12	73.06	47.996	.386	.865
P13	72.83	47.501	.507	.861
P14	72.76	45.959	.584	.857
P15	72.94	47.609	.405	.865
P16	72.95	47.111	.540	.860
P17	72.98	46.564	.593	.858
P18	72.97	46.322	.528	.860

**A. Uji Normalitas ( One Sample Kolmogorov Smirnov)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.94983885
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.708
Asymp. Sig. (2-tailed)		.697

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**A. Uji Multikolinearitas (Nilai Tolerance dan VIF)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	3.551	5.941		.598	.552			
1	Komunikasi	.674	.255	.341	2.645	.010	.435	2.298
	Pelatihan	.448	.163	.376	2.746	.008	.385	2.595
	Kompetensi	.311	.149	.196	2.096	.040	.832	1.202

b. Dependent Variable: Kinerja

## B. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.095	3.751		-.025	.980		
Komunikasi	-.070	.161	-.085	-.438	.663	.435	2.298
Pelatihan	.098	.103	.195	.951	.346	.385	2.595
Kompetensi	.063	.094	.094	.674	.503	.832	1.202

b. Dependent Variable: ABS\_RES

## C. Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.551	5.941		.598	.552		
Komunikasi	.674	.255	.341	2.645	.010	.435	2.298
Pelatihan	.448	.163	.376	2.746	.008	.385	2.595
Kompetensi	.311	.149	.196	2.096	.040	.832	1.202

c. Dependent Variable: Kinerja

## D. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF	
1	(Constant)	3.551	5.941		.598	.552		
	Komunikasi	.674	.255	.341	2.645	.010	.435	2.298
	Pelatihan	.448	.163	.376	2.746	.008	.385	2.595
	Kompetensi	.311	.149	.196	2.096	.040	.832	1.202

d. Dependent Variable: Kinerja

### 2. Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2941.164	3	980.388	26.354	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2194.836	59	37.201		
	Total	5136.000	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Pelatihan

## E. Koefisien Determinasi (*R Square*)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.551	6.099230

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Pelatihan

e. Dependent Variable: Kinerja

**KUESIONER PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY  
PLTU BATURAJA**

Saya seorang mahasiswa Universitas Baturaja (Unbara), dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Dita Listia Angraini

NPM : 1911024

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Program Studi : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja”** kemudian dari hasil jawaban tersebut akan dihasilkan jawaban tersebut akan dianalisis dan disimpulkan. Saya memohon kepada saudara/i untuk bersedia mengisi angket ini sesuai dengan hati nurani saudara/i sendiri, demi kelancaran tugas yang diberikan kepada saya.

Demikian atas kerja samanya, tidak lupa saya ucapkan terimakasih.

Baturaja, Januari 2023

Peneliti,

Dita Listia Angraini



## A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :
2. Nama :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
6. Jabatan :

## B. PETUNJUK

Sebelum saudara/i mengisi kuesioner ini, peneliti sarankan untuk membaca ketentuan-ketentuan berikut ini :

1. Berikan tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara/i.
2. Untuk setiap pernyataan hanya diminta satu jawaban.
3. Bila terjadi kesalahan dalam memberi tanda cek (✓), lingkari tanda tersebut dan cek (✓) pada jawaban yang benar.
4. Jawaban ditulis ditempat yang disediakan.
5. Alternative jawaban sebagai berikut :

No.	Alternatif	Skor
	ngat setuju ( SS )	5
	tuju ( S )	4
	gu – ragu ( RR )	3
4.	lak Setuju ( TS )	2
5.	ngat tidak setuju ( STS )	1

### C. PERNYATAAN PENELITIAN

#### 1. Pernyataan Untuk Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A. Kelengkapan Informasi</b>						
1.	Adanya informasi yang lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan					
2.	Atasan selalu memastikan bahwa informasi yang disampaikan kepada karyawan lengkap dan apa adanya					
3.	Karyawan menerima informasi dengan lengkap dan tepat pada waktunya					
<b>B. Isi Komunikasi</b>						
4.	Karyawan harus dapat menguasai isi pesan yang disampaikan oleh rekan kerja ataupun atasan					
5.	Karyawan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan					
6.	Isi dari informasi dapat dengan mudah dipahami					
<b>C. Cara Penyampaian</b>						
7.	Penggunaan media sosial memudahkan karyawan dalam berkomunikasi dibandingkan komunikasi secara langsung					
8.	Penggunaan bahasa yang formal memudahkan dalam penyampaian pesan					
9.	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi kesalahan dalam penyampaian pesan					

## 2. Pernyataan Untuk Variabel Pelatihan ( X<sub>2</sub> )

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A. Instruktur</b>						
1.	Instruktur harus bisa menguasai bidangnya					
2.	Pendidikan terakhir instruktur harus tinggi					
3.	Instruktur berorientasi pada peningkatan keterampilan karyawan					
<b>B. Peserta</b>						
4.	Karyawan harus memiliki semangat tinggi menjalankan pelatihan					
5.	Peserta pelatihan harus diseleksi dengan persyaratan yang telah ditentukan					
6.	Pelatihan memberikan pengalaman lebih dulu sebelum memulai kerja nyata					
<b>C. Materi</b>						
7.	Materi pelatihan harus sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan					
8.	Materi pelatihan harus update agar mudah dipahami oleh karyawan yang sedang mengikuti pelatihan					
9.	Materi pelatihan bermanfaat bagi pekerjaan karyawan					
<b>D. Metode</b>						
10.	Metode pelatihan yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan					
11.	Metode harus dikuasi menyeluruh oleh karyawan pelatihan					
12.	Metode harus sesuai dengan materi pelatihan					
<b>E. Tujuan</b>						
13.	Setelah mengikuti pelatihan dapat memahamietika kerja yang harus					

	diterapkan					
14.	Setelah mengikuti pelatihan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat					
15.	Setelah mengikuti pelatihan dapat memahami etika kerja yang harus diterapkan					
<b>F. Sasaran</b>						
16.	Sasaran ditentukan dengan kriteria yang terinci					
17.	Sasaran pelatihan harus tepat dan jelas					
18.	Sasaran dapat diukur saat pelatihan berlangsung					

### 3. Pernyataan Untuk Variabel Kompetensi( X<sub>3</sub> )

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</b>						
1.	Dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Selalu belajar dan memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan					
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang sesuai					
<b>B. Keahlian (<i>skill</i>)</b>						
4.	Karyawan harus memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani					
5.	Karyawan harus dapat mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam bekerja					
6.	Karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah					

<b>C. Sikap (<i>attitude</i>)</b>						
7.	Selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang karyawan					
8.	Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja					
9.	Karyawan merasa tersinggung jika ada rekan kerja yang menegur kesalahan					

#### 4. Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Karyawan ( Y )

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A. Kualitas (<i>mutu</i>)</b>						
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik.					
2.	Menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari yang distandarkan.					
3.	Untuk mendapatkan kualitas yang baik karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.					
<b>B. Kuantitas</b>						
4.	Dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, tugas tersebut harus diselesaikan secara optimal .					
5.	Mampu menyelesaikan tugas dengan cepat.					
6.	Kuantitas hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
<b>C. Ketetapan Waktu</b>						
7.	Menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas.					
8.	Hadir secara rutin, dan datang serta pulang dengan tepat waktu.					
9.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

<b>D. Penekanan Biaya</b>						
10.	Mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja sebagai penunjang pekerjaan					
11.	Meningkatkan pendapatan operasi perusahaan					
12.	Penilaian kinerja ditujukan untuk menegakkan perilaku tertentu dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan					
<b>E. Pengawasan</b>						
13.	Pengawasan harus berorientasi pada peraturan yang berlaku					
14.	Pengawasan kerja sesuai dengan program dilakukan secara bertahap					
15.	Karyawan tidak merasa tertekan karena pengawasan yang sangat ketat saat bekerja.					
<b>F. Hubungan Antar Karyawan</b>						
16.	Bisa bekerja sama dengan baik.					
17.	Memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan lain.					
18.	Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

*Terakreditasi Institusi BAN-PT No. 88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018*

Jalan Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telpn (0735) 326122 Fax. (0735) 321822

Baturaja - 32113 OKU Sumatera Selatan

Website : www.unbara.ac.id Email: info@unbara.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BATURAJA**

Nomor : 801/SK/UBR.FEB/PP/ 2022

Tentang

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA**

- Membaca** : 1. Surat Saudara DITA LISTIA ANGRAINI tentang Pengajuan Judul Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.  
2. Persetujuan Ketua Program Studi tentang Pengajuan Judul Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2000 tentang Sistem Pendidikan Nasional.  
2. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.  
3. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga YPSS.  
4. Statuta Universitas Baturaja.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
- Pertama** : Mengangkat Saudara  
Nama : NOVIANSYAH, S.E., M.Si. sebagai DOSEN I, dan  
Nama : HILMI WIRANAWATA, S.E., M.M. sebagai DOSEN PEMBIMBING II.  
Pada Penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
- Kedua** : Mengesahkan Judul Skripsi Yang Diajukan Oleh :  
NAMA : DITA LISTIA ANGRAINI  
NPM : 1911024  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
PROGRAM PENDIDIKAN : S1
- Ketiga** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 6 bulan kemudian dengan catatan; apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya. Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang berkepentingan untuk diketahui sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Baturaja

Pada tanggal : 09 Agustus 2022

DEKAN

NOVEGYA RATIH P., S.E., M.Si.

NIDN : 02-0111-7701

Tembusan :

1. Mahasiswa ybs
2. Dosen Pembimbing
3. Arsip



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi *Institusi* BAN-PT No. 88/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2018

Jalan Ki Patu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telpun (0735) 326122 Fax. (0735) 321822  
Baturaja - 52113 OKU Sumatera Selatan  
Website : www.unbara.ac.id Email: info@unbara.ac.id

Baturaja 22 September 2022

Nomor : 1013 /UBR.FEB/KM /2022  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Riset

Kepada Yth,  
Pimpinan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja "

Dengan Hormat,  
Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Baturaja.

Nama : Dita Listia Angraini  
NPM : 1911024  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Program : Strata Satu (S-1)

Untuk mengadakan riset dilingkungan unit kerja yang Bapak/Ibu pimpin guna penyusunan skripsi mahasiswa, dengan judul penelitian : "**Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja**".

Kiranya dapat kami kemukakan bahwa hasil riset yang diperoleh tidak akan kami publikasikan kepada pihak luar, melainkan semata-mata hanya untuk kepentingan intern / penulisan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikianlah atas bantuan dan kerjasama yang baik telah kami terima, terimakasih.



Rosmala Dewi, S.E., M.Si.  
NIDN. 02-0310-7401





## PT. BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY

**Head Office :**

Jl. Raya Kelapa Hibrida PF-23/12 Kelapa Gading Permai Jakarta 14250

Phone : (+6221) 45865675 – 45865676 Fax (+6221) 45865678 E-mail [baktienergy@yahoo.com](mailto:baktienergy@yahoo.com)

**Site Office :**

PLTU Baturaja, Desa Tanjung Kemala – BATURAJA, Sumatera Selatan

Phone : (+62735) 7455021 E-mail : [pltu.baturaja@baktienergy.com](mailto:pltu.baturaja@baktienergy.com)

Nomor : /SIP/BNYE/SITE/X.22  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin  
Mengadakan Riset untuk  
Penyusunan Skripsi

Kepada  
Yth. Wakil Dekan I  
Universitas Baturaja  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Di - Baturaja

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima dari Universitas Baturaja Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan No. Surat : 1013/UBR.FEB/KM/2022 Tertanggal 22 September 2022, perihal : Permohonan Izin Mengadakan Riset untuk penyusunan Skripsi di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja untuk mahasiswa/wi :

No.	Nama	NIM	Jurusan	Judul Penelitian
1	Dita Listia Anggraini	1911024	Manajemen	Pengaruh komunikasi pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BNYE PLTU Baturaja

Kami memberikan Izin bahwa mahasiswi tersebut diatas untuk melakukan penelitian di PT. BNYE PLTU Baturaja. Demikian surat ini disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan Terima kasih.

Hormat Kami  
PT. Bakti Nugraha Yuda Energy

  
PT. Bakti Nugraha Yuda Energy  
**SUDIRMAN, BSc**  
Manager HRD



## PT. BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY

**Head Office :**

Jl. Raya kelapa hibrida PF-23/12 Kelapa Gading Permai Jakarta 14250

Phone : (+6221) 45865675 – 45865676 Fax (+6221) 45865678 E-mail [baktienergy@ykt.co.id](mailto:baktienergy@ykt.co.id)

**Site Office :**

PLTU Baturaja, Desa Tanjung Kemala – BATURAJA, Sumatera Selatan

Phone : (+62735) 7455021 E-mail : [pltu\\_baturaja@baktienergy.com](mailto:pltu_baturaja@baktienergy.com)

### Data Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja

No.	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	Didik Purwanto, M.T	Plan Manager	Laki-laki	58 th	S2
2	Trisna Wijaya, S.E	O & Manager	Laki-laki	52 th	S1
3	Hakimin, S.Kom	Adv. Teknikal	Laki-laki	54 th	S1
4	Sudirman BSc	HRD & GA Legal Manager	Laki-laki	53 th	S1
5	Edy Widarto, S.E	Finance & Log Manager	Laki-laki	33 th	S1
6	Budi Setiawan, S.E	Adv. Finance & Logistik	Laki-laki	34 th	S1
7	Samsudin, S.T	Opration	Laki-laki	34 th	S1
8	Dicky Roy, S.Kom	Quality Control	Laki-laki	48 th	S1
9	Nurjaya, S.T	Maintanace	Laki-laki	41 th	S1
10	Kasori, S.E	HRD & GA Legal	Laki-laki	43 th	S1
11	Waridi, S.E	HRD & GA Legal	Laki-laki	47 th	S1
12	Khairudin, S.P	Logistic	Laki-laki	32 th	S1
13	Intan, S.T	Logistic	Perempuan	33 th	S1
14	Efendi	Logistic	Laki-laki	38 th	D3
15	Suherman E	Logistic	Laki-laki	33 th	S1
16	M.Roni, S.E	Logistic	Laki-laki	48 th	S1
17	Jamaludin	Logistic	Laki-laki	41 th	SMK
18	Sutrisno	Logistic	Laki-laki	32 th	SMK
19	Veni Lia, S.E	Finance	Perempuan	34 th	S1
20	Khairunnisa, S.Pd	Finance	Perempuan	32 th	S1
21	Grasella, S.E	Finance	Perempuan	33 th	S1
22	Ratih Nadia, A.Md	Finance	Perempuan	25 th	D3
23	Andala Saputra, S.I.P	Finance	Laki-laki	29 th	S1
24	Sahir	Finance	Laki-laki	39 th	S1
25	Zailani	Boiler & Turbine	Laki-laki	34 th	S1
26	Leo Iswandi	Boiler & Turbine	Laki-laki	29 th	SMK
27	Candra Kusnandar	Boiler & Turbine	Laki-laki	32 th	SMK
28	Daud	Boiler & Turbine	Laki-laki	44 th	SMA
29	Adji Mulyo	Boiler & Turbine	Laki-laki	35 th	SMK
30	Andi Wijaya, S.T	Boiler & Turbine	Laki-laki	36 th	S1
31	Rio Bagus, S.I.Kom	Coal Handling	Laki-laki	38 th	S1
32	Sangkut Riang	Coal Handling	Laki-laki	36 th	SMA
33	Aris Waluyo	Coal Handling	Laki-laki	47 th	S1
34	Mulyadi	Coal Handling	Laki-laki	38 th	SMK

35	Deni Saputra	Coal Handling	Laki-laki	29 th	SMK
36	Samsul Hidayat	WTP	Laki-laki	30 th	S1
37	Dody	WTP	Laki-laki	36 th	S1
38	Eko Jufran	WTP	Laki-laki	28 th	SMK
39	Rudi Imron	WTP	Laki-laki	48 th	SMK
40	Doni	WTP	Laki-laki	33 th	SMK
41	M. Ikhsan	Mechanic	Laki-laki	38 th	D3
42	Boy Rendi, S.I.P	Mechanic	Laki-laki	30 th	S1
43	Alkmal Sakuan	Mechanic	Laki-laki	36 th	S1
44	Agus Priyatno	Mechanic	Laki-laki	37 th	SMK
45	Hermawan	Mechanic	Laki-laki	35 th	SMK
46	Perdian	Mechanic	Laki-laki	25 th	SMK
47	Jurianto	Mechanic	Laki-laki	38 th	SMK
48	W. Wahyudi	Electric & ins	Laki-laki	35 th	D3
49	Anggi Saputra	Electric & ins	Laki-laki	30 th	D3
50	Selamat Riady	Electric & ins	Laki-laki	44 th	SMK
51	Rian Rivaldo	Electric & ins	Laki-laki	25 th	SMK
52	Mardian Rizky	Electric & ins	Laki-laki	23 th	SMK
53	Dimas Setiabudi	Electric & ins	Laki-laki	31 th	SLTA
54	Haris, S.T	HSE	Laki-laki	33 th	S1
55	Arya, S.T	HSE	Laki-laki	27 th	S1
56	Saputra	HSE	Laki-laki	35 th	SMK
57	Ade Harsanto	HSE	Laki-laki	48 th	SMK
58	Herdedi	HSE	Laki-laki	42 th	SMK
59	Doni Irawan, S.T	Warehause	Laki-laki	40 th	S1
60	Yuda Pratama	Warehause	Laki-laki	32 th	SMK
61	Dadang Saputra	Warehause	Laki-laki	38 th	SMA
62	Alkardi	Security	Laki-laki	51 th	SMK
63	Tugino	Security	Laki-laki	50 th	SLTA

Mengetahui,  
PT. Bakti Nugraha Yuda Energy

  
PT. Bakti Nugraha Yuda Energy  
**SUBIRMAN, BSc**  
Manager HRD





**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018  
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122  
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

**NAMA** : Dita Listia Angraini  
**NPM** : 1911024  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**KONSENTRASI** : Manajemen SDM  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja  
**PEMBIMBING I** : Noviansyah, S.E., M.Si  
**PEMBIMBING II** : Hilmi Wiranawata, S.E., M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
I.	Klasa. 7/02 2022	1/ Bab I acc 2/ Bab II acc 3/ Bab III acc 4/ Bab IV " 5/ Bab V - Data koreksi di butuh lebih banyak dari - Jarak di: jadi Cupira. - Siapa hasil penerap. - Rahan: Mail Anahua -	



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akread/PT/V/2018  
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122  
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

**NAMA** : Dita Listia Angraini  
**NPM** : 1911024  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**KONSENTRASI** : Manajemen SDM  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja  
**PEMBIMBING I** : Noviansyah, S.E., M.Si  
**PEMBIMBING II** : Hilmi Wiranawata, S.E., M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
11	Senin 13/2023 /02	1/ Bab v Metakelip - Uj. Kualitatif - Uj. Kuantitatif - uji T Tabel - uji F tabel. - Regresi - Statistika 2/ Bab vi Kepten & Seran Sulka & Hipteris & publikasi 3/ Variabel & Diagram alasan penyerta	f.  f.



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018  
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122  
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

**NAMA** : Dita Listia Angraini  
**NPM** : 1911024  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**KONSENTRASI** : Manajemen SDM  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja  
**PEMBIMBING I** : Noviansyah, S.E., M.Si  
**PEMBIMBING II** : Hilmi Wiranawata, S.E., M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
III	Ramis 16/02/23	1/ Baham di tulis Andlinis 2/ Novial di tulis Andlinis. 3/ Siglun : Dalku in " Dabel " Gabu. " Puntukan	f
IV	Senin 20/02/23	all Skripsi Atahla Ujian Kopyhulap	f.



**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018  
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122  
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

**NAMA** : Dita Listia Angraini  
**NPM** : 1911024  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**KONSENTRASI** : Manajemen SDM  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja  
**PEMBIMBING I** : Noviansyah, S.E., M.Si  
**PEMBIMBING II** : Hilmi Wiranawata, S.E., M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
	10/23 1	Bab . IV - Struktur organisasi & perjetang - Gambaran kegiatan perusahaan - Program pelatihan yg sudah dilakukan  Bab ✓ - uji instrumen ? - uji <del>klasik</del> Acunsi klasik ? - Berbagai parameter dan nilai seperti Nilai Residu, VIF, dll ?	} Dj





**UNIVERSITAS BATURAJA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Terakreditasi Institusi BAN-PT No.88/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2018  
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Telp. (0735) 326122  
Baturaja – 32115 Ogan Komering Ulu  
Website : [www.unbara.ac.id](http://www.unbara.ac.id) Email : [info@unbara.ac.id](mailto:info@unbara.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

**NAMA** : Dita Listia Angraini  
**NPM** : 1911024  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**KONSENTRASI** : Manajemen SDM  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha  
Yuda Energy PLTU Baturaja  
**PEMBIMBING I** : Noviansyah, S.E., M.Si  
**PEMBIMBING II** : Hilmi Wiranawata, S.E., M.M

NO	HARI/TANGGAL	KOREKSI	PARAF
	4 / 23 1	Pembahasan :: Maukhan Analisa - Penelitian sebelumnya dgn hasil penelitian Seab. Int.	
	28 / 23 1	Acc Skripsi utk di ajukan ke Dosen Pembimbing 1	





*(Penyerahan Surat riset)*



*(Observasi awal dan wawancara)*



*(Wawancara Karyawan PLTU Baturaja)*