Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang

by Rizki Nanda Aulia

Submission date: 22-Mar-2023 06:05AM (UTC+0700)
Submission ID: 2043043479
File name: ARTIKEL_turnitin_5_RIZKI_NANDA.docx (90.15K)
Word count: 5440
Character count: 35399

Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Malang

The Effect of Communication and Competence on Performance of Perumda Tirta Kanjuruhan Malang Regency Employees

Rizki Nanda Aulia[1], Sina Setyadi[2]

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448.

*rizkinanda194@gmail.com

Abstrak.

Komunikasi dan kompetensi adalah dua faktor kunci dalam bisnis yang dapat membantu meningkatkan kinerja staf. Lebih mudah untuk mencapai tujuan bisnis yang diantisipasi saat kinerja karyawan meningkat. Studi ini berusaha untuk mendeskripsikan variabel komunikasi dan kompetensi, menganalisis pengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang, serta menganalisis komunikasi dan kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

Sampling jenuh adalah metode yang digunakan. 51 orang membentuk seluruh kelompok yang digunakan. Kuesioner digunakan dalam metode pengumpulan data, dan SPSS 25 digunakan untuk analisi dataa, yang meliputti melakukan uji vliditas, uji reeliabilitas, uji asmsi klsik, uji rgresi liinier berganada, ujii F, dan uji T.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang, vaiabel bbas (komunikaasi dan kmpetensi) berdampak trhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dan variabel komunikasi berdampak psitif dan sgnifikan.

Kata Kunci : Komunikasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Communication and competence are two key factors in business that can help improve staff performance. It's easier to achieve anticipated business goals when employee performance improves. This study seeks to describe communication and competence variables, analyze the simultaneous and partial effects on the performance of Perumda Tirta Kanjuruhan Malang Regency employees, and analyze communication and competencies that have a dominant effect on Perumda Tirta Kanjuruhan Malang Regency employees..

Saturated sampling is the method used. 51 people make up the entire group used. Questionnaires are used in the data collection method, and SPSS 25 is used for data analysis, which includes conducting validity tests, reliability tests, classsical assumptionn tests, mltiple liniear reegression tests, F tests, and T tests.

The findings of his stuudy indicate that communication has a posiitive and significant effectt on employeee perfrmance at Perumda Tirta Kanjuruhan Malang Regency, cmpetence has a positivee and siginificant effeect on employee performance at Perumda Tirta Kanjuruhan Malang Regency, independent variables (communication and competence) have an imppact on

the dependent variable (eemployee perrformance), and communication variables have a positive and significant impact.

Keywords : Communication, Employee Competence and Performance

PENDAHULUAN

Komponen penting dalam mengatur, mengendalikan, dan mencapai tujuan bisnis adalah sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang diharapkan mampu mencapai tujuan bisnis seefektif mungkin tdak lepass daari pengelolaan sumuber dqaya manusiia. Karyawan yang mempunyai kecakapan dalam menjalankan tugasnya akan dapat membantu perusahaan berkembang dengan pesat. Sehingga komunikasi dan kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh serta berperan penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan.

Mangkunegara (2013: 2) menegaskan bahwa mengelola sumber daya manusia mencakup pengagendaan, pengaturan, koordinasi, aktualisasi dan pengendalian akuisisi, training, kompensasi, integrasi, penahanan dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara teoritis, Mangkunegara (2017) menguraikan bagaimana kinerja karyawan merupakan fungsi dari jenis dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan untuk memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain, kualitas berarti tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh dan kuantitas merupakan jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Para karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab untuk memastikan bahwa tugas yang diterapkan dengan baik pada tantangan yang ada, menghasilkan kualitas dan kuantitas output yng baaik.

Salah satu perusahaan yang perlu tampil yaitu Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Karyawan harus berperilaku profesional dan berkewajiban dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian, layanan yang ditawarkan terwujud.

Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang pada awalnya bernama PDAM Kabupaten Malang berdiri sejak 4 Juni 1981 adalah Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Malang yang berkiprah di bidang jasa air bersih untuk warga Kabupaten Malang.

Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang sebagai lembaga penyedia jasa layanan publik yang menjalankan tugas dan tanggung jawab terkait pengelolaan air minum untuk warga diupayakan untuk mendapat kinerja terbaik dari karyawan sebab akan dihadapkan pada ketentuan untuk terus memberi pelayanan yang unggul guna menaikkan kepuasan konsumen.

Proses pengolahan yang terjadi di Perumda Tirta Kanjuruhan meliputi sumber air yang diolah terlebih dahulu oleh bagian produksi kemudian dilakukan proses penyaluran oleh bagian transmisi dan distribusi kepada para pelanggan atau konsumen. Setelah proses pendistribusian kepada pelanggan atau konsumen baru akan dikenakan tarif sesuai banyaknya penggunaan air oleh masyarakat.

Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang di dalam memberikan pelayanan untuk pelanggan membutuhkan keterampilan yang kompeten dari sumber daya manusia dan harus mampu mengembangkan tingkat pelayanannya. Kinerja karyawan yang tinggi dapat digapai apabila semua komponen yang ada dalam perusahaan terkonsolidasi dengan efisien dan sanggup mengerjakan perannya sesuai kepentingan dan kemauankonsumen. Oleh sebab itu diharapkan adanya dukungan koomunikasi dan kmpetensi untuk menaikkan kinrja kryawan tersebut. Komunikasi dan kompetensi yang kompeten membuktikan bahwa perusahaan dioperasikan dengan baik dan secara haikiki akan menghasilkan kepemimpinan yang efisien..

Karyawan harus berkomunikasi satu sama lain untuk bekerja lebih produktif menuju tujuan bisnis. Mengingat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi, mereka harus memberikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan bisnis lebih banyak pertimbangan. Di tempat kerja, dialog yang efektif memungkinkan pekerja melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih cepat dan efektif. Sebaliknya, dialog kerja yang buruk akan mengakibatkan keterlambatan dan penyelesaian pekerjaan yang kurang ideal.

Ada beberapa kendala komunikasi pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil survey menunjukkan adanya komunikasi yang belum berjalan secara maksimal dalam perusahaan.

Menyampaikan dan menerima komunikasi yang mempengaruhi dua atau lebih individu dikenal sebagai komunikasi. Di dunia bisnis, seorang komunikator yang baik diharuskan mempunyai kecakapan komunikasi yang baik dan pandai mengkomunikasikan pesan bisnis menggunakan beberapa alat dan media komunikasi yang ada.

Menurut Thoha (2012:167) mengemukakan bhwa "Komunikasii ialah pengirman dan perolehan pean ataau beritaa antar satu sama lain". Jika pesan tidak disampaikan dengan baik oleh pengirim dan dipahami oleh penerima, komunikasi tidak dapat dikatakan berhasil dan penerima pesan tidak menerima pesan dalam bentuk yang terdistorsi. Komunikasi meliputi ekspresi wajah, intonasi, jeda, suara, dan lain-lain.

Purwanto (2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa peran atau bidang tanggung jawab dalam suatu struktur organisasi, masing-masing dengan batasan tanggung jawab dan wewenang. Mengacu pada transfer informasi dari bawahan kepada manajer dan sebaliknya. Ada dua jenis transfer informasi dalam komunikasi: komunikasi vertikal dan komunikasi lateral.

Komunikasi mencakup kegiatan yang memfasilitasi hubungan antar pemimpin dan bawahan. Mengingat pentingnya peran tersebut maka komunikasi harus optimal agar pesan dan maksud yang disampaikan oleh seseorang dapat diperoleh dan dimengerti oleh karyawan lainnya. Komunikasi yang dibutuhkan organisasi dan perusahaan tidak hanya komunikasi antara atasan dan bawahan melainkan juga komunikasi horizontal antara karyawan pada level yang sama.

Fktor lainnnya yng memengaruuhi kinerkja karyjawan yaitu kompetensi. Pada dasarnya, karyawan harus kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Karena dengan kompetensi, kinerja karyawan didasarkan pada tujuan yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya, karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya, karena dengan kompetensi maka kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Setelah melakukan survey pada karyawan yang ada di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang, kurangnya kompetensi yang dimiliki beberapa karyawan membuat kinerja karyawan kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggannya.

Komptensi mnurut Wiboowo (2012:234) yakni kemammpuan utuk melaksanakkan tugas atau kegiatan yang didukung oleh perilaku kerja yang diperlukan untuk jabatan yang diduduki. Kompetensi didasarkan pada informasi dan keterampilan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:21) "Kompetensi merupakan segala hal yang berakitan dengan pengetahuan, keahlian, kecakapan dan karakteristik lain yang memberikan sesorang dalam posisi kemampuan untuk memenuhi peran dan tanggung jawab serta berkontribusi pada perusahaan".

Penekanan keterampilan atau keahlian seseorang adalah pada manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan usaha ditentukan oleh manajemen suber dayya manussia, yng ditentukan dngan mengembangkan brbagai keterampilan pribadi sumber daya manusia.

Kompetensi sudah menjjadi bgian daari bahasaa mnajemen pembangunan. Sttandar tempat kerja atau sertifikat kompetensi dikembangkan untuk mayoritas posisisebagi dasar untuk menentukan training dan kapasitas. Kompetensi mewakili basis ilmu dan standar kinerja yang dibutuhkan untuk sukses menuntaskan kegiatan atau memegang posisi.

Berdasarkan penelitian terdahulu seperti yang dimuat dalam Pande Ketut Ribek (2022) dan Agatha Josie Pinta Putri, Ni Putu Nita Anggraini, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wewangian Bali. Temuan penelitiannya mennjukkan bhwa faktor kepemiimpinan, kolaborasi, dan kompetensi mmpunyaii pngaruh yang menguntungkan dan substansial trhadap kiinerja kryawan di PT. Wewangian Bali. Kedua, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutarno, Supriyanto, Dewi Anggraini, dan Zulkifri Umar (2019). Menurut kajiannya, komunikasi memiliki berpengaruh baik dan besar terhadap kesuksesan karyawan CV. Abadi Bintang.

Di sini, peneliti berusaha untuk mencari tahu apakah komunikasi dan kompetensi mempengaruhi pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan khususnya pada Perumda Tirta Kanjuruhan Malang.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Mangkunegara (2012), keberhasilan seorang pegawai ditentukan oleh jenis dan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kewajiban yang harus diselesaikan. Sedangkan menurut Kusriyanto (1991), kinerja pegawai berfungsi sebagai titik pembanding baik untuk hasil maupun partisipasi pegawai untuk setiap satuan waktu. (per jam).

Kinierja, mnurut Wiibowo (2012: 7), idalah tentang berusaha dan berhasil. Kinerja, kemudian, adalah tentang aktivitas dan metode penggunaannya. "Efisiensi adalah kemampuan seorang pegawai untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai diengan bidiang tangggung jawabq yaang dibebannkan keppadanya," tegas Sinambela (2016:136). Kinerja adalah "Suatu proses yang penting untuk mengembangkan orang-orang dalam suatu organisasi", menurut Handoko (2007:7).

Berdasarkan simpulan para ahli, kinerja bisa diartikan sebagai suatu proses dari summber dayia manuysia organisasi atau sebagai produk kerja. Kinerja dapat digambarkan sebgai prosees kerja yang berkesinambungan melalui mana karyawan mencapai hasil pekerjaan mereka. Tetapi, pekerjaan para karyawan juga menunjukkan efisiensi mereka.

"Mengirim dan menerima catatan atau berita antar individu merupakan komunikasi", tegas Thoha (2012:167). Jika informasi tidak disampaikan dengan benar oleh pembawa pesan, tidak diterima secara akurat oleh penerima, dan tidak diterima dalam bentuk yang terdistorsi, maka komunikasi tidak berhasil. Emosi wajah, intonasi, jeda ucapan, antara lain, semuanya adalah bagian dari komunikasi.

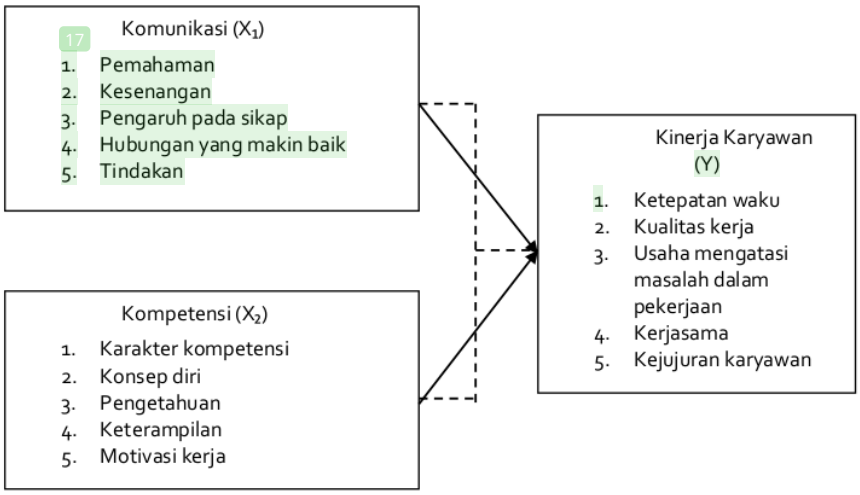
Purwanto (2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa peran atau bidang tanggung jawab dalam suatu struktur organisasi, masing-masing dengan batasan tanggung jawab dan wewenang. Mengacu pada transfer informasi dari bawahan kepada manajer dan sebaliknya. Arus informasi dalam komunikasi dibedakan menjadi komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Menurut Sinambela (2012:42) komunikasi merupakan proses penciptaan, penerimaan, penyampaian serta pengoperasian pesan pada diri seseorang atau lebih dengan maksud tertentu. Sedangkan menurut Romli (2011:2) komunikasi organisasi adalah pengiriman danperolehan pesan secaraberkelompok, baik resmi maupun tidak resmi.

Atas dasar pengertian di atas, kita bisa menyimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman informasi antar beberapa pihak, sebagai penerima, untuk memahami informasi dan memberikan respon yang tepat. Bekerja keras dan penghargaan merupakan daya tarik yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal. Komunikasi yang buruk menyebabkan motivasi yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.

Menurut Sutrisino (2015:202) dan Spiencer (1993), komppetensi merupakan kualitas fundamental seseorang yang terkait dengan hasil yang dicapai saat bekerja. Karakteristik dasar kompetensi mempunyai artisuatu kemampuan atau hal yang bersifat kritis dan merupakan komponen dari kepribadian seseorang, serta tingkah laku yang dapat diprediksi dalam suatu tugas atau pekerjaan.

Wibowo (2012) mendefiinisikan kompietensi sebagaii kemampuuan untukk mlakukan tuigas ataiu tindakan berdasarrkan informasi dan keahlian serrta diidukung oeleh kebiasaan kereja yang sesuai dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Sedamayanti (2016:21) "Kompetensi adalah semua hal yang dirangkai dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan karakteristik lain yang memberikan seseorang dalam suatu jabatan kemampuan untuk memenuhi peran dan tanggung jawab serta memberikan kontribusi pada perusahaan". Garry Dessler (2011: 169) juga menyatakan bahwa kompetensi adalah kualitas keterampilan seseorang yang telah terbukti mampu meningkatkan produktivitas atau efektivitas kerja.

Berdasarkan berbagai sudut pandang yang telah dikemukakan, daat disimipulkan bahhwa komppetensi adaalah seglala setsuatu yangn dimmiliki sesyeorang baik beriupa pengettahuan, keahlian, maupun variabel lainnya agar mampu melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Melihat beberapa penelitian terdahulu dayn keerangka konuseptual payda gmambar 1, makka rumusan hipottesis penelitiannya aydalah :

H1 : Diduga bahwa Komunikasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga bahwa Komunikasi dan Kompetensi secara simultan beirpengaruh piositif dan siginifikan terhaidap Kinerjja Karyaywan.

H3 : Diduga bahwa Koymunikasi dan Kompetensi seccara parsial buerpengaruh posiitif dan signifikkan terhadaip Kinerjau Karyawwan.

H4 : Diduga Kompetensi meimpunyai peungaruh domiinan terhadatp Kinerkja Karyeawan.

METODE PENELITIAN

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat dijelaskan sebagai suatu proses kerja yang terus menerus melalui mana karyawan menyelesaikan pekerjaannya.	Ketepatan Waktu Kualitas Kerja Usaha Mengatasi Masalah dalam Pekerjaan Kerjasama Kejujuran Karyawan
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah bentuk proses pengiriman informasi antar beberapa pihak yang bertujuan untuk memahami informasi dan memberikan respon yang tepat. Tanpa ada batasan bentuk komunikasi yakni menggunakan bahasa verbal, maupun non verbal.	Pemahaman Kesenangan Pengaruh pada Sikap Hubungan yang Makin Baik
Kompetensi (X2)	Kompetensi berarti segala sesuatu yang ada pada diri seseorang berupa ilmu pengetahuan, keahlian dan faktor lainnya yang diharapkan mampu mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan ilmu dan keahlian yang ada pada diri orang tersebut.	Pengetahuan Pemahaman Kemampuan atau Keterampilan Nilai Sikap

Sebanyak 51 pekerja Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang menjadi populasi penelitian. Metode pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yang dikumpulkan dari responden survei online tentang komunikasi dan kompetensi di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang dengan menggunakan media digital kuesio.id. Informasi kuantitatif yang dikumpulkan untuk penelitian ini dikaitkan dengan jawaban atas pertanyaan tentang dampak kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kuesioner dibuat dan diberikan kepada individu yang telah dipilih untuk diteliti atau dijadikan sampel untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan. Responden diberikan penilaian secara online oleh penulis. Selain itu, aplikasi SPSS digunakan untuk mengevaluasi data asli. Untuk merepresentasikan korelasi dan pengaruh antar faktor penelitian, ada 25 dengan lima tahapan.

Uji Validitas dilakukan sebagai langkah pertama. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Jika jawaban atas pertanyaan survei dapat mendukung klaim yang dibuat, survei tersebut dianggap sah. digunakan untuk mengevaluasi efektivitas survei. Jika rhitung > rtabel pada perhitungan product moment penelitian ini, maka tidak ada statistik yang reliabel. Sementara jika rhitung rtabel, maka infonya akurat. Algoritma berikut dapat digunakan untuk menentukan nilai rhitung :

$$r = \frac{n.\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n\Sigma x^2 - (\Sigma x^2)(n\Sigma y^2 - \Sigma y^2))}}$$

11

Dimana :
r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah Sampel
x = Skor Setiap Butir
y = Skor Total

Syarat penilaian uji validitas diantaranya butir soal berkorelasi secara substansial dengan hasil keseluruhan jika rhitung > rtabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05). (dinyatakan sah). Hasil tes tidak secara substansial terkait dengan skor keseluruhan jika rhitung rtabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) digunakan untuk menentukan hasil. (dinyatakan tidak sah).

Tahap kedua adalah dengan menggunakan Uji Reliabilitas. Reliabilitas adalah ukuran kuisioner yang melaporkan suatu variabel kuisioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya ketika seiring waktu, interpretasi seseorang terhadap suatu ucapan tetap konstan. Metode untuk mengevaluasi survei yang menjadi indikator faktor adalah uji reliabilitas. Dan bisa juga diartikan sebagai proses mengukur ketelitian (konsistensi) suatu instrumen. Pengujian ini bertujuan guna memastikan bahwa metode yang digunakan konsisten, stabil dan handal. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa stabil hasilnya ketika tanda atau gejala yang sama diukur lebih dari satu kali. Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus teknik Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r11 = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 = \frac{\Sigma a^2}{a^2}\right]$$

Dimana :
r11 = Reliabilitas Instrumen
k = Banyaknya Butir Pertanyaan
Σa^2 = Jumlah Variabel Butir
a^2 = Varian Total

Dilakukan untuk menentukan seberapa konsisten temuan pengukuran tetap. Kuesioner dianggap andal jika penilaian dilakukan menggunakan tanda dan gejala yang sama dua kali atau lebih dan jika respons subjek terhadap pertanyaan tetap konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Angka yang digunakan dalam penelitian didasarkan pada asumsi bahwa semua item instrumen reliabel jika skor reliabilitas perhitungannya lebih besar dari 0,6. Sebaliknya, dikatakan bahwa tidak ada komponen instrumen yang dapat diandalkan jika ketergantungan perhitungan kurang dari 0,6.

Tes Asumsi Klasik merupakan tahap akhir. Uji Aksumsi Klaisik bertujouan unituk menilai kelayakian mokdel regryesi yankg diguynakan daljam penielitian inii. Penulis harus menggunakan langkah-langkah tambahan (a) Uji Multikolinearitas, (b) Uji Heteroskedastisitas, dan (c) Uji Normalitas dalam pengujian sumsi tradisional. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah faktor acak memiliki hubungan satu sama lain. Model regresi dapat dikatakan memiliki kolinearitas berganda jika angka toleransi lebih kecil atau sama dengan 0,10 atau lebih besar dari 10, begitu pula sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas dibuat untuk mencari variasi residual pengamatan model regresi. Jika nilai p uji lebih besar dari 0,05 dan tidak signifikan maka tidak akan muncul heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa model regresi telah lolos uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah faktor sisa atau perancu dalam model regresi tersebar normal. Dengan memeriksa signifikansi faktor-faktor yang mengganggu yang dihasilkan dan menggunakan metode grafik plot probabilitas normal, uji Kolmogorov-Smirnov (Uji Kolmogorov-Smirnov) diaplikasikan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi normalitas data.

Anialisis Regriesi Leinier Bierganda merupakan langkah keempat. Unttuk menyelidiki pengaruuh faktoor-factor tidak dibatasi (Independen), Komunikasi (X1), dan Kompetensi, digunakan analisis regresi linier berganda. (X2). kinerja karyawan, yang tergantung pada variabel limit (Y). Cara lain untuk mengevaluasi dampak dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel yang dibatasi adalah dengan analisis regresi linier berganda. Untuk menentukan jenis asosiasi yang diciptakan oleh variabel bebas (X1, X2) dayn varriabel tierikat, diigunakan tieknik

anaalisis rergresi begrganda. (Y). Ini adalah tujuan dari analisis regresi untuk menentukan apakah regresi berikutnya adalah cara yang dapat diandalkan untuk menghitung nilai variabel yang dibatasi. Versi persamaan regresi banyak yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b_1 b_2 = Koefisien Regresi
X_1 = Variabel Komunikasi
X_2 = Variabel Kompetensi
e = Standart eror

Menguji hipotesis adalah langkah kelima. Dua pengujian yang perlu dievaluasi dalam pengujiaun hipyotesis adialah (a) Uji F (Annova) dan (b) Uji T. (Parisial). Dengan mengontraskan tingkat signifikansi yang dipilih untuk penelitian dengan nilai kemungkinan temuan penelitian, uji F (Annova) dijalankan. Uji F juga digunakan untuk menilai tingkat kelayakan model model, atau apakah variabel model dapat secara akurat menangkap kejadian yang sedang diselidiki dan dapat menggambarkan peristiwa yang diteliti secara memadai.

Dengan membandingkan jumlah penelitian yang signifikan dengan nilai kemungkinan temuan penelitian, uji F atau Annova dijalankan. Uji F digunakan untuk mengevaluasi teori dan menentukan dampak gabungan dari faktor bebas dan faktor terikat. Menggunakan database Annova dengan ambang signifikan = 0,05, uji F dijalankan. Algoritme untuk Tes F adalah sebagai berikut :

$$\text{F hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{N-k-1}}$$

Dimana :

F = F hitung selanjutnya dibanding dengan F tabel
R^2 = Koefisien Determinasi
k = Jumlah Variabel
N = Banyaknya Sampel

Ho diabaikan dan Ha disetujui jika nilai kepentingan (P value) adalah 0,05. Ho disetujui dan Ha ditolak jika nilai signifikansi (nilai P) lebih besar dari 0,05. Uji T dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara faktor X1 dan X2 (komunikasi dan kemampuan) dengan variabel Y (kinerja karyawan) signifikan. Diputuskan bahwa bagian bebas dari variabel memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap variabel tetap karena t hitung > t tabel atau kemungkinan kesalahan kurang dari 5%. Uji t dihitung dengan memakai rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Distribusi t
r = Koefisien Korelasi Parsial
r^2 = Koefisien Determinasi
n = Jumlah Data

Jikya niltai Siig. < 0,05 miaka variabbel bebs brpengaruh signfikan terhadp variael teikat.

Jikaa niai Sg. > 0,05 maa variabe bebs tiak berpegaruh signiikan terhadap varibel erikat. Nlai t hiung > 2,008 t tael.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lima hasil analisis, meliputi Ujii Validtas, Ujji Reliailitas, Uiji Asmsi Klsik Analiis Rgresi Liier Bergada, dannn Uyji Hipotsis, didasarkan pada temuan analisiis dat mentah.

Uji Validitas

Validitas kuesioner dievaluasi menggunakan temuan uji validitas. Jika rhitung positif dan rhitung lebih besar dari rtabel, maka variabel tersebut dikatakan sah. Parameternya adalah membandingkan angka perolehan tes dengan angka tabel pada premis pengambilan keputusan. Variabel dikatakan salah jika rhitung negatif dan sama dengan atau lebih kecil dari rtabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rtabel	Rhitung	Sign	Keterangan
Y	Y1	0,2706	0,3300	0,001	VALID
	Y2	0,2706	0,4457	0,000	VALID
	Y3	0,2706	0,4599	0,000	VALID
	Y4	0,2706	0,5829	0,000	VALID
	Y5	0,2706	0,6868	0,000	VALID
	Y6	0,2706	0,3346	0,000	VALID
	Y7	0,2706	0,6774	0,000	VALID
	Y8	0,2706	0,6193	0,000	VALID
	Y9	0,2706	0,6047	0,000	VALID
	Y10	0,2706	0,6043	0,000	VALID
X1	X1.1	0,2706	0,7447	0,000	VALID
	X1.2	0,2706	0,4648	0,000	VALID
	X1.3	0,2706	0,4422	0,000	VALID
	X1.4	0,2706	0,4333	0,000	VALID
	X1.5	0,2706	0,4279	0,000	VALID
	X1.6	0,2706	0,5201	0,000	VALID
X2	X2.1	0,2706	0,7604	0,000	VALID
	X2.2	0,2706	0,7069	0,000	VALID
	X2.3	0,2706	0,7811	0,000	VALID
	X2.4	0,2706	0,7119	0,000	VALID
	X2.5	0,2706	0,7002	0,000	VALID
	X2.6	0,2706	0,7340	0,000	VALID
	X2.7	0,2706	0,5088	0,000	VALID
	X2.8	0,2706	0,5661	0,000	VALID
	X2.9	0,2706	0,4805	0,000	VALID
	X2.10	0,2706	0,5633	0,000	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2, ke-26 Indikator yang dievaluasi memiliki angka koefisien yang tinggi yang lebih besar dari rtabel dan nilai probabilitas yang kurang dari 5%, menunjukkan korelasi yang signifikan dan positif antara gain score per indikator dengan skor total. Korelasi yang substansial menunjukkan bahwa indikator penelitian dapat digunakan untuk menilai variabel yang perlu dievaluasi, atau bahwa alat tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Angka reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa semua item instrumen dapat diandalkan jika reliabilitas perhitungannya lebih besar dari 0,6. Sebaliknya, jika nilai ketergantungan perhitungan kurang dari 0,6, semua komponen instrumen dianggap tidak andal.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,728	Reliabel
Komunikasi	0,705	Reliabel
Kompetensi	0,893	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Validitas atau kelayakan instrumen untuk digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan dengan angka koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,6, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Uji Asumsi Klasik

Uuji Multikoliearitas, Ujio Heteroskeastisitas, dn Upji Normaitas merupakan bagian dari Ujyi Asusi Klask. Tes multikolinearitas yang efektif harus menghasilkan temuan yang tidak terkait dengan faktor bebas. Model regresi memiliki banyak kolinearitas jika angka toleransi lebih besar atauu saa degan VF 10 dan sebaliknya.

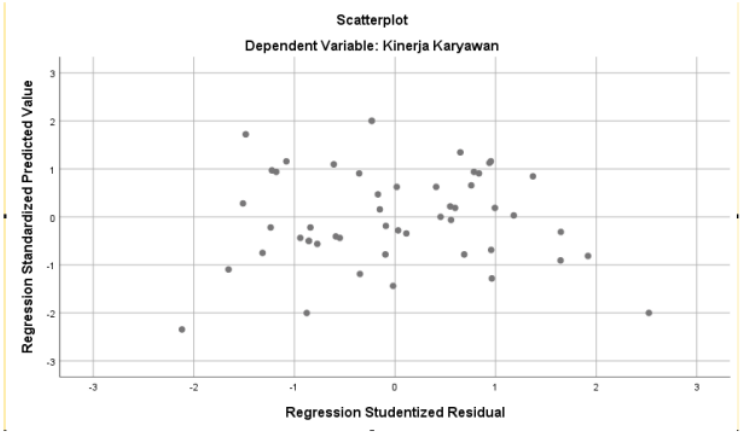
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Komunikasi	0,710	0,563	0,413	0,719	1,391
	Kompetensi	0,682	0,512	0,360	0,719	1,391

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Smber : Hasl Penolahan Dta SPS, 2023

Nilai toleransi > 0,10 ditunjukkan pada Tabel 4 di atas, beserta nilai toleransi masing-masing variabel. Kompetensi (X2) dan komunikasi (X1) sama-sama mendapat skor 0,719. Demikian juga dengan temuan penentuan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak adanya nilai VIF sebesar 10, dengan nilai VIF masing-masing variabel adalah 1,391 untuk Kompetensi (X1) dan 1,391 untuk Komunikasi. Dengan statistik ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor Independen tidak multikolinier. Selain itu, Uji Heteroskedastisitas, yang memeriksa variasi dari satu data residual ke data lainnya dalam model regresi, menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak akan terjadi dan dinyatakan lolos uji jika nilai p lebih besar dari 0,05.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak ada struktur yang terlihat dan bintik-bintik tersebar di aas dain di bawah nilai subu Y ari 0. Berikutnya adalah Uiji Nomalitas; pnelitian ii menggunkan Ui Kologorov-Sirnov (Uji Komogorov-Smirnov) untupk menilai aakah diata tersebut normal dengan cara menguji validitas residual keluaran dan metode grafik plot probabilitas normal. Periksa hamburan data (titik) pada garis vertikal histogram untuk menentukan apakah tipikal.

Tabel 5. Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		51
N	Mean	,0000000
Normal Parameters[a,b]	Std. Deviation	2,54275999
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,075
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test Distribution Normal.		
b. calculated from data.		
c. Lillie fors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 Statistik Oe-Sample Komogorov Smirno Tst di atas dapat disipulkan bahw nili resdual berdisribusi nomal atau telah melewati kriteria uji normalitas karena nilai Sig. porsi memiliki nilai 0,200, yang lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh faktor acak (Independen) Komunikasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) diselidiki dengan menggunakan regresi linier berganda. (Y). Ukuran dampak dari duua tau leih variabel bbas terhadap variabe terbaas adalah aalisis regrsi lnier bergada. Untuk menentukan jenis asosiasi yang dihasilkan ole]h variabl bbas (X1 dan

X2) dan variabel yang dibatasi, digunakan teknik nalisis rgresi linier bergana. (Y). Tujuan analisis regresi adalah untuk menentukan apakah persamaan atau regresi yang dihasilkan merupakan cara yang andal untuk menghitung nilai variabel yang dibatasi.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	8.865	0,013	Signfikan
Komunikasi	0,734	0,000	Signfikan
Kompetensi	0,314	0,000	Signfikan
R	0,796		
Adjusted R Square	0,619		
F Hitung	41,630		
Sig F	0,000		
N	51		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari uji linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8.865 + 0{,}734X_1 + 0{,}314X_2 + e$$

Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 8,865 jika besaran faktor Komunikasi (X1) dan Kompetensi (X2) setara dengan nol (0), karena konstanta (a) bernilai 8,865. Koefisien regresi berganda positif menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh searah dengan Kinerja Kaawan, dan diperoleh koefisien regresi Komunikasi (b1) sebesar 0,734 yang menunjukkan besarnya pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Y). (Y). Ketika Komunikasi (X1) diratakan dengan tepat, seperti mampu memahami informasi sesuai dengan isi pesan, membangun hubungan positif antara bawahan dan karyawan, dan telah berkomunikasi secara efektif, kemungkinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), dan sebaliknya. Kinerja pegawai (Y) diukur dengan menggunakan koefisien regresi Kompetensi (b2) yang dihitung sebesar 0,314. Koefisien regresi berganda positif menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y). (Y). Yang penting adalah peningkatan Kinerja Karyawan (Y) tergantung pada peningkatan Kompetensi (X2), yang dapat dicapai dengan mengetahui tugas dan kewajiban, alur kerja, dan kemampuan menghargai orang lain.

Jelas dari temuan analisis linier regresi berganda yang disebutkan di atas bahwa angka R kuadrat yang disesuaikan untuk koefisien determinasi adalah 0,619. Grafik tersebut menunjukkan bahwa variabel tidak terikat yaitu Komunikasi (X1) dan Kompetensi (X2) dapat menambah 61,9% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 38,1% disebabkan oleh faktor lain di dalam maupun di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Kita harus mengevaluasi variabel-variabel ini, seperti (a) mengevaluasi F atau ANNOVA dan (b) Uji t atau parsial, untuk memastikan sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen, gunakan uji F atau ANNOVA. Grafik ANNOVA dengan ambang signifikansi 0,05 digunakan untuk uji F.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	560,758	2	280,379	41,630	,000[b]
	Residual	323,281	48	6,735		
	Total	884,039	50			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Kompetensi, Komunikasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari temuan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung adalah 41,630 dan memiliki tingkat signifikan 0,000. Sesuai dengan rumusan hipotesis, Ho tidak diterima jika F angka > F tabel (41,630 > 3,195 dan sig 0,000 0,05). Konsekuensinya, dapat dikatakan bahwa Ho diakui dan Ha tidak. Kineja Kyawan dipengaruhi secra posiif dn sinifikan oleh Komunikasi (X1) dan Kompetensi (X2) jika digabungkan. (Y). Sebaliknya, Uji T atau Parsial mensyaratkan bahwa baik t hitung melebihi tabel t atau kemungkinan kesalahan kurang dari 5%, menunjukkan bahwa bagian variabel bebas memiliki dampak yang cukup besar pada varibel teikat. Jia ilai Sig > 0,05 mka varibel bebs tida berpengauh ignifikan terhadap varibel erikat. Jka nilai t hitng > 2,008 t tabl.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficiens		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,865	3,431		2,584	,013
	Komunikasi	,734	,156	,485	4,715	,000
	Konpetensi	,314	,076	,425	4,126	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 8 mengarah bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Komunikasi (X1) (Y). Karena nilai t hitung tabel sebesar 4,715 > 2,008 dan nilai signifikan Komunikasi (X1) sebesar 0,000 0,05 maka Ho ditolak atau Ha disetujui, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh baik dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Atas dasar perhitungan dengan SPSS, Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini disebabkan Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Kompetensi (X2) yang memiliki nilai signifikan 0,000 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,715 > 2,008 pada grafik. (Y). Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap faktor kinerja pegawai dengan koefisien beta sebesar 0,485 dan nilai signifikan sebesar 0,00. (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan uji hipotesis diketahui bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Ditentukan pula bahwa pengaruh ini signifikan bagi pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Menurut Sutardji (2016:10–11), ada banyak tanda keberhasilan komunikasi, seperti perilaku, kesenangan, dampak pada sikap, dan hubungan yang membaik. Adapun item yang memiliki peran dominan dalam variabel komunikasi yaitu indikator pemahaman. Berdasarkan jawaban responden yang dipersepsikan paling tinggi adalah pernyataan Sa[ya dpat mmahami informasi dan melakuan tindkan sesua dngan iipsan ang dikomunikaikan olh emimpin atu karyawan yang lainnnya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dapat dijadikan sebagai acuan untuk memahami pesan secara akurat. Sehingga timbul saling pengertian dan untuk mencapainya, komunikator dan yang dikomunikasikan harus saling memahami fungsi masing-masing. Hal ini lah yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Output ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gde Adiya Baari, I Keut etia apta, I Gde Rihayaa (2022) yaitu komunikasi berpengaruh postif dan signifian erhadap knerja karywan.

Berdasarkan riset yang mengungkapkan nilai substansial untuk hubungan atara Kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dipetik kesimpuan bawa Kometensi berpegaruh ositif dan sinifikan teradap Kiinerja Karawan. Gordon mencantumkan informasi, pemahaman, kemampuan, kepercayaan, sikap, dan hobi di antara indikator kompetensi. Penanda pengetahuan adalah hal-hal yang mendominasi variabel kompetensi. Berdasarkan jawaban responden yang dipersepsikan paling tinggi adalah pertanyaan Saya mengetahui bagaimana harus menjalankan pekerjaan saya. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dapat dijadikan sebagai penggerak dan penambah persepsi serta kesadaran dalam bidang kognitif

atau informasi pikiran yang diketahui seseorang. Sehingga dapat membantu tercapainya tujuan yang positif untuk kinerja karyawan yang diharapkan pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. Output riset ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Eigis Yani Pramularso (2018) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil bahwa koefisien beta dari komunikasi (X1) memiliki nilai yang lebih tinggi sehingga komunikasi (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Atas dasar hasil penelitian di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang kesimpulan dapat dibuat antara lain, (1) Komunikasi dan kompetensi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada kinerja karyawan yang artinya dengan memperbaiki komunikasi dan meningkatkan kompetensi dapat membantu tercapainya suatu tujuan instansi yang positif untuk kinerja karyawan yang diharapkan pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. (2) Komunikasi dapat dijadikan sebagai acuan untuk memahami pesan secara akurat. Sehingga timbul saling pengertian dan untuk mencapainya, komunikator dan yang dikomunikasikan harus saling memahami fungsi masing-masing. Hal ini lah yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. (3) Kompetensi dapat dijadikan sebagai penggerak dan penambah persepsi serta kesadaran dalam bidang kognitif atau informasi pikiran yang diketahui seseorang. Sehingga dapat membantu tercapainya tujuan yang positif untuk kinerja karyawan yang diharapkan pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, B. (2005). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Komunikasi terhadapKinerja Karyawan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol. 2(1), 16–34.

Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adaro Energy tbk*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Mercu Buana Jakarta, Vol. 16, 135–150.

Bahari, I, G, A., Sapta, I, K, S., Rihayana, I, G (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.* Bali : Penerbit EMAS, Vol. 2(1), 51–70.

Ernika, D. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractor Samarinda.* Samarinda: Badan Penerbit Universitas Mulawarman, Vol. 4(2), 87–101.

Fortunisa, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Call Center Perusahaan Maskapai Penerbangan Di Indonesia*. Jakarta: Penerbit JEMI, Vol.4(3), 103–112.

Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen., Vol. 7(3), 429–446.

Kiswanto, M. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Samarinda: Penerbit Eksis, Vol. 6(1), 1429–1439.

Paramita, L., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisaasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara*. Semarang: Penerbit EMBA, Vol. 4(1), 131–142.

Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Jakarta: Penerbit Widya Cipta, Vol. II(1).

Rohmah, D. S. (2015). *Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Badan Penerbit UIN Syarif Hidayatullah, 124.

Soetrisno, A. P., Riset, J., & Dan, B. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*.

Bandung: Penerbit JURISMA, Vol. Viii(1).

Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2006). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Surakarta: Badan Penerbit Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Sutarno, S., Yenny, Y., Supriyanto, S., Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi.* Jakarta: Jurnal Ilmiah Maksitek, Vol. 4(2).

Triatmanto, B., & Lawasi, E. S. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Malang: Penerbit JMDK, Vol. 5(1).

Winanti, M. B. (2003). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Bandung: Penerbit Ilmiah UNIKOM, Vol. 7(2), 249–267.

Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang

ORIGINALITY REPORT

19%	18%	10%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Purdue University Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
6	es.scribd.com Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%

10	123dok.com Internet Source	<1 %
11	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
12	www.neliti.com Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
14	e-journal.umc.ac.id Internet Source	<1 %
15	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
16	edoc.pub Internet Source	<1 %
17	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
19	Risma Ishak, Husain AS, Elpisah Elpisah, Muh Yahya. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kreativitas Terhadap Hasil Belajar Siswa Ekonomi SMAN 6 Wajo", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2022 Publication	<1 %
	proceeding.unpkediri.ac.id	

20	Internet Source	<1%
21	www.journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1%
22	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
23	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1%
24	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
25	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1%
26	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	<1%
27	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1%
28	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1%
29	Anfas Anfas, Minrohayati Minrohayati. "PERANAN TUTOR TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA PADA PENDIDIKAN JARAK JAUH", Holistic Journal of Management Research, 2020 Publication	<1%
	eprints.perbanas.ac.id	

30	Internet Source	<1%
31	uia.e-journal.id Internet Source	<1%
32	core.ac.uk Internet Source	<1%
33	Submitted to iGroup Student Paper	<1%
34	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1%
35	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
36	repository.uksw.edu Internet Source	<1%
37	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
38	ejournal.unmas.ac.id Internet Source	<1%
39	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
40	repository.unib.ac.id Internet Source	<1%
41	www.jurnal.unsyiah.ac.id Internet Source	<1%

42	anzdoc.com Internet Source	<1 %
43	docplayer.info Internet Source	<1 %
44	docshare.tips Internet Source	<1 %
45	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
47	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
48	adoc.pub Internet Source	<1 %
49	ejurnal-unespadang.ac.id Internet Source	<1 %
50	fr.slideshare.net Internet Source	<1 %
51	journal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
52	jurnal.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
53	siducat.org Internet Source	<1 %

54	vbook.pub Internet Source	<1%
55	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	<1%
56	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15