

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIT BISNIS LABORATORIUM PENGENDALIAN KUALITAS
LINGKUNGAN PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Dalam

Menyelesaikan Program Sarjana

Program Studi Manajemen S1

Disusun Oleh :

Eka Satria Putra

1111191153



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Unit
Bisnis Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan
Perumda Tirtawening Kota Bandung

Nama Peneliti : Eka Satria Putra
NPM : 1111191153
Jenis Kelamin : Laki-laki
Fakultas : Ekonomi
Jenjang Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Tempat Penelitian : Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan
PERUMDA Tirtawening Kota Bandung

Lama Penelitian : 7 Bulan

Disetujui oleh pembimbing untuk diujikan sesuai dengan tanggal yang tertera di
bawah ini :

Bandung , 27 Desember 2023

Menyetujui
Pembimbing,

(Dr. Sumeidi Kadarisman, SE., MM)

Mengetahui

Penguji I

Penguji II

(Fitria Lilyana SE., M.Si)

(Deden Rizal Riadi SE.,ME)

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi S1 Manajemen

(Dr. Welly Surjono SE.,M.Si)

(Fitria Lilyana SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eka Satria Putra

NPM : 1111191153

Alamat : Jl. Babakan Sari II RT02 RW07 No.11 Kota Bandung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan - bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Sangga Buana YPKP atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Sangga Buana YPKP. Demikian pernyataan ini saya buat.

Bandung, 30 Oktober 2023

Yang membuat Pernyataan,

Eka Satria Putra

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan Perumda Tirtawening Kota Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 42 karyawan di Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung dimana seluruh karyawan menjadi responden. Variabel independen dalam penelitian ini terdapat 1 yaitu Komunikasi dan variabel dependen terdapat 1 yaitu Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung. Teknik penentu penelitian ini bersifat sensus yang mana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung sebanyak 42 orang . Sedangkan metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan taraf signifikan 5%. Program dan aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis dan pengolahan data yaitu menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung.

Kata kunci : Komunikasi , Kinerja Karyawan

***The Influence of Communication on Employee Performance in the Enviroment
Quality Contril Laboratory Unit of Perumda Tirtawening Bandung City***

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of communication employee performance. The study was conducted on 42 employee at the Tirtawening Perumda Laboratory in the city of Bandung, where all employee were respondents. In this study, there is one independent variable which is Communication, and one dependent variabel, wich is Employee Performance. The research method used in this study is descriptive and verificative. The population in this study consists of the employee of the Tirtawening Perumda Laboratory in the city of Bandung. The research determination technique is a census, where the total population in this study is 42 employees. The analysis methode used in this research is simple regression analysis with a significance level of 5%. The program and application used for data analysis ande processing is SPSS . Based on the results of the correlation coefficient and determination coefficient tests, it is shown that communication has a positive and significant influence on the Employee Performance of the Tirtawening Laboratory in the city of Bandung.

Keywords : Communication, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Didin Saepudin SE., M.Si Selaku. Rektor Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung.
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono S.T., MT. Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto SE., M.Si. Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung.
4. Ibu Nurhaeni Sikki S.A.P., M.A.P Selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung.
5. Ibu Hj. R. Aryanti Rahnawati, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung.
6. Bapak Dr. Welly Surjono, SE.,M.Si. Selaku Wakil Dekan Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung

7. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung.
8. Bapak Tahmat, SE., M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung.
9. Bapak Dr. Sumeidi Kadarisma, SE., MM. Selaku dosen Wali Kelas Manajemen A2 dan pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing, memotivasi, dan memberikan masukan dalam penyusunan Usulan penelitian ini.
10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana (YPKP) Bandung yang telah memberikan ilmu yang tak ternilai kepada Penulis.
11. Ibu Nani Suryani S.T selaku pimpinan Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan Perumda Tirtawening Kota Bandung.
12. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, perhatian dan pengorbanan baik moril maupun materil serta doa selama penulisan studi.
13. Teman-teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

Bandung, 30 Oktober 2023

Eka Satria Putra

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi masalah.....	6
1.3 Pembatasan masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.5.1 Maksud Penelitian	8
1.5.2 Tujuan Penelitian	8
1.6 Kegunaan Penelitian	8
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	9
1.7.1 Lokasi Penelitian.....	9
1.7.2 Waktu Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori dan Konsep	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Komunikasi.....	14
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	14
2.1.3.2 Unsur -Unsur Komunikasi	14
2.1.3.3 Fungsi Komunikasi	15
2.1.3.4 Tujuan Komunikasi.....	16
2.1.3.5 Faktor yang mempengaruhi komunikasi.....	17
2.1.3.6 Indikator Komunikasi	18

2.1.4	Kinerja Karyawan	19
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.4.2	Fungsi Kinerja.....	19
2.1.4.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
2.1.4.4	Indikator Kinerja	21
2.2	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	21
2.2.1	Kerangka Pemikiran.....	21
2.2.2	Paradigma Penelitian.....	23
2.2.3	Studi Empiris.....	23
2.2.4	Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN		27
3.1	Objek Penelitian	27
3.1.2	Lokasi Penelitian.....	28
3.1.2.2	Visi dan Misi Perusahaan	31
3.2	Desain Penelitian	32
3.3.	Operasional Variabel Penelitian	34
3.4	Populasi dan Sampel	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	37
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.2	Teknik Pengumpulan Intrumen Penelitian.....	39
3.6	Teknik Analisis Data	40
3.6.1	Uji Validitas	40
3.6.2	Uji Reliabilitas	41
3.6.3	Method of Successive Internal (MSI)	42
3.6.4	Analisis Deskriptif	42
3.6.5	Uji Normalitas.....	43
3.6.6	Analisis Regresi Sederhana.....	44
3.6.7	Koefisien Korelasi.....	44
3.6.8	Koefisien Determinasi (r^2)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Hasil Penelitian.....	47
4.1.1	Gambaran Umum Responden	47

4.2	Hasil Uji Kualitas Intrumen Penelitian	50
4.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	50
4.2.2.	Hasil Uji Reabilitas	52
4.3	Hasil Analisis Deskriptif	53
4.1.3	Hasil Survey Mengenai variabel Komunikasi	54
4.1.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi (X)	60
4.1.4	Hasil Survey Mengenai variabel Kinerja Karyawan	63
4.1.4.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan..	71
4.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.1.5.1	Hasil Uji Normalitas	74
4.1.6	Hasil Analisis Regresi Sederhana	75
4.1.7	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	78
4.1.8	Hasil Koefisien Determinasi (Kd).....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		81
5.1	Kesimpulan.....	81
5.2.	Saran	83
Daftar Pustaka		84
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra-survey kinerja.....	3
Tabel 1.2	Hasil Pra-survey komunikasi	5
Tabel 1.3	Frekuensi Rapat.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Desain Penelitian.....	35
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3	Data Karyawan LPKL PerumdaTirtawening.....	39
Tabel 3.4	Skala likert	40
Tabel 3.5	Skala interval.....	44
Tabel 3.5	Interpretasi koefisien korelasi	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Kelompok Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Komunikasi (X)	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y).....	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi (X)	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y).....	54
Tabel 4.9	Tanggapan Responden tingkat keterbukaan mengenai informasi dengan atasan maupun rekan kerja	54
Tabel 4.10	Tanggapan Responden kesulitan memahami intruksi dari atasan karena ketidakjelasan	55
Tabel 4.11	Tanggapan Responden mendapatkan dukungan emosional dari atasan maupun rekan kerja	56
Tabel 4.12	Tanggapan Responden tidak didengarkan atau diabaikan dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja	56

Tabel 4.13 Tanggapan Responden diterima dan didukung oleh atasan maupun rekan kerja	57
Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengalami konflik dengan atasan maupun rekan kerja?	58
Tabel 4.15 Tanggapan Responden dipercaya dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja	58
Tabel 4.16 Tanggapan Responden merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan	59
Tabel 4.17 Tanggapan Responden tingkat kejelasan dan kesesuaian pesan dalam pemberian informasi kepada anda	59
Tabel 4.18 Tanggapan Responden tingkat frustrasi yang anda alami dalam komunikasi antara atasan dan rekan kerja	60
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Variabel Komunikasi	61
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	63
Tabel 4.21 Tanggapan Responden menyelesaikan tugas dengan efisien	64
Tabel 4.22 Tanggapan Responden tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.....	64
Tabel 4.23 Tanggapan Responden pekerjaan yang anda kerjakan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	65
Tabel 4.24 Taggapan Responden selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan anda.....	66
Tabel 4.25 Tanggapan Responden sering membuat kesalahan dalam pekerjaan	66
Tabel 4.26 Tanggapan Responden mampu beradaptasi terhadap kondisi dan permasalahan	67
Tabel 4.27 Tanggapan Responden sering menerima umpan balik positif tentang kehandalan pekerjaan anda	68

Tabel 4.28	Tanggapan Responden merasa tidak puas dengan kehandalan yang telah anda lakukan.....	68
Tabel 4.29	Tanggapan Responden sering menerima informasi yang akurat dari rekan kerja.....	69
Tabel 4.30	Tanggapan Responden sering menciptakan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi	70
Tabel 4.31	Tanggapan Responden sering menerima umpan balik tentang kreatifitas pekerjaan ?	70
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.33	Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.34	Data interval	75
Tabel 4.35	Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana.....	77
Tabel 4.36	Interpretasi Koefisien Korelasi	78
Tabel 4.37	Hasil Analisis Korelasi	79
Tabel 4.38	Hasil Koefisien Determinasi (Kd).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Gambar Pencapaian pengujian air	4
Gambar 2.1	Gambar kerangka pemikiran	23
Gambar 2.2	Gambar Paragdimia penelitian	25
Gambar 3.1	Gambar Struktur Organisasi Perusahaan.....	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan didukung oleh banyak faktor, salah satunya dengan komunikasi. Komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal. Komunikasi sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja sama antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan komunikasi berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menjalankan tugas, karyawan ataupun atasan tidak dapat menghindari interaksi komunikasi yang menghubungkan keduanya dalam menjalankan tugas secara optimal. Komunikasi merupakan penyampaian sesuatu yang bermakna, baik melalui media maupun tidak, berupa gagasan, konsep, perasaan, pernyataan, dan lain-lain, dengan tujuan. mempengaruhi orang lain untuk berperilaku seperti yang diinginkan (Mudjiono dalam Mustikarani, 2022:43).

Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan sumber daya yang tepat, karena sumber daya manusia sebagai penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi. Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017:50).

Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan (LPKL) Perumda Tirtawening Kota Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemantauan kualitas air. LPKL Perumda Tirtawening kota Bandung juga dituntut menjaga dan memperbaiki kualitas air baik secara fisika, kimia maupun mikrobiologi sehingga menumbuhkan rasa aman bagi pelanggan. Perusahaan ini mengharapkan karyawannya dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan serta bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan.

Hasil observasi dan wawancara dengan bagian SDM bahwa terdapat masalah dalam pengujian air yang diakibatkan oleh intruksi yang kurang jelas. Dampak dari kurangnya kejelasan intruksi ini mengakibatkan penurunan kinerja dalam pengujian air. Masalah ini menjadi perhatian karena kualitas dan keakuratan pengujian air sangat penting dalam menjaga standar keamanan dan kualitas layanan perusahaan. Ketidakjelasan instruksi dari atasan/manajer kepada bawahan yang menyebabkan kebingungan dalam melaksanakan tugas. Tanpa memahami intruksi karyawan tidak mampu melaksanakan tugas dengan sesuai target dan kurang tepat waktu. Hal ini dapat memengaruhi tingkat kinerja yang mereka lakukan, memperlambat proses kerja, dan menurunkan kinerja karyawan. Tidak ada individu, kelompok, atau organisasi yang dapat bertahan tanpa pertukaran informasi antar karyawan. Komunikasi lebih dari sekedar menyampaikan makna, tetapi makna itu harus dipahami. Oleh karena itu, komunikasi harus melibatkan penyampaian makna dan pengertian. Ketika penerima mengerti apa yang dimaksud dari pengirim informasi. Komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam

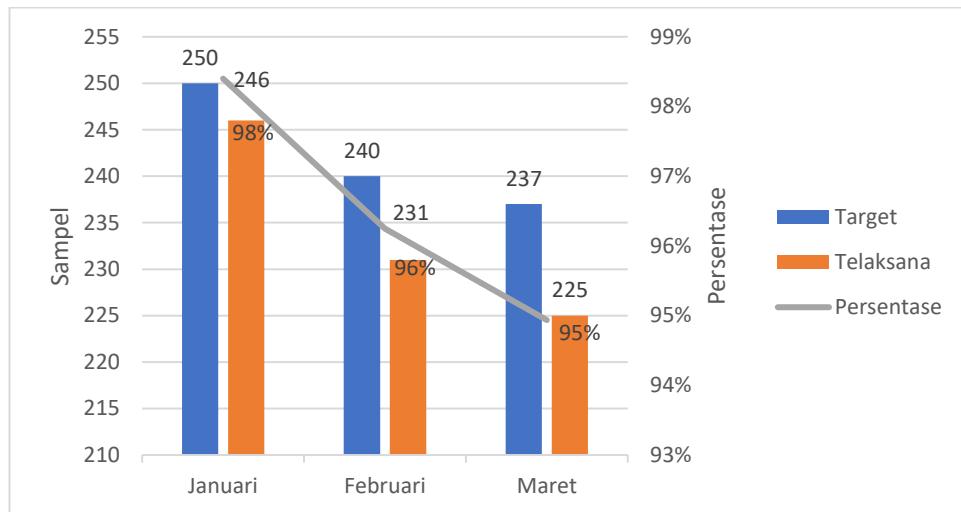
bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi (Hariyanto, 2021:15). Penulis memperkuat dengan melakukan prasurvey sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Kinerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase Ya (%)	Persentase Tidak (%)
1	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan	11	19	37%	63%
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	14	15	47%	53%
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	18	40%	60%
Rata-rata				41%	59%
Jumlah Responden = 30					

Sumber data yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan peneliti terhadap 30 orang karyawan di Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung mengenai kinerja, menyatakan rata-rata yang diperoleh mencapai 59% yang menyatakan kurang baik dalam kinerja di dalam perusahaan tersebut. Point terendah pada kuisioner pra-survey ini terdapat pada pernyataan telah mengerjakan pekerjaan dengan target yang ditentukan.



Gambar 1.1
Hasil Pengujian Air Bersih

Sumber: Bagian SDM Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung

Gambar 1.1 merupakan data pengujian air yang dimana hasil kinerja dilihat menggunakan target dan terlaksana pengujian yang dilakukan karyawan. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada bulan januari sebesar 2% ,penurunan kinerja pada bulan februari sebesar 4% dan penurunan kinerja pada bulan maret sebesar 5% dari target yang sudah ditentukan LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung. Penurunan kinerja dikarenakan katidakjelasan informasi tugas sehingga menyebabkan target hasil pengujian tidak memenuhi target ,seperti kesalahan penulisan halaman,posisi dan pengimputan data. Oleh sebab itu pentingnya komunikasi khusus pada laboratorium untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami intruksi dengan benar serta untuk mencegah kesalahan dalam hasil pengujian air bersih.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk komunikasi. Dengan memahami peran komunikasi dalam produktivitas karyawan, organisasi dapat mengambil tindakan yang lebih terarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Perusahaan ini mengharapkan karyawannya dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan serta bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan Penulis memperkuat dengan melakukan prasurvey sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Tentang Komunikasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase Ya (%)	Persentase Tidak (%)
1	Karyawan memahami informasi yang diberikan manajer	12	18	40%	60%
2	Komunikasi antara manajer dan karyawan terjalin baik	14	16	47%	53%
3	Manajer menyampaikan intruksi dapat dipahami oleh semua karyawan	13	17	43%	57%
Rata-rata				44%	56%
Jumlah responden = 30					

Sumber data yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan peneliti terhadap 30 orang karyawan di Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung mengenai komunikasi, rata-rata yang diperoleh mengenai perihal tersebut mencapai rata-rata 56% yang menyatakan kurang baik pada komunikasi pada perusahaan tersebut. Point tertinggi pada kuisisioner pra-

survey ini terdapat pada pernyataan memastikan pesan yang dikirim bisa dimengerti dan karyawan memahami informasi yang disampaikan atasan.

Tabel 1.3
Frekuensi Rapat
LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung

No	Pertemuan	Frekuensi	Pembahasan
1	Kepala Unit, Manajer dan Spv	Dilaksanakan 4x pertemuan setiap bulan	Progres pekerjaan di LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung
2	Manajer dan Karyawan	Dilaksanakan apabila diperlukan	Evaluasi dan pengarahan karyawan dari manajer

Sumber: Data Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa kualitas komunikasi melalui pertemuan formal dapat dikatakan berintensitas cukup, namun perlu diatur kembali tenggang waktu dan jadwal pelaksanaannya rapat antara manajer dengan karyawan, agar proses komunikasi dapat berjalan dengan efektif dan tidak menimbulkan perbedaan pengertian serta hambatan dalam berkomunikasi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi masalah

Menurut uraian yang diberikan sebagai dasar latar belakang yang telah dijelaskan sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan Perumda Tirtawening sebagai berikut:

1. Kurang memahami informasi yang diberikan manajer kepada karyawan.

2. Persentase pencapaian pengujian air bersih mengalami penurunan tidak sesuai dengan target perusahaan.

1.3 Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah yang telah diuraikan. Agar penelitian fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut :

1. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi
3. Unit analis dalam penelitian ini adalah Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung?
2. Bagaimana komunikasi pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening kota Bandung, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja karyawan pada Laboratorium PERUMDA Tirtawening Kota Bandung
2. Memberi gambaran serta menganalisis komunikasi karyawan pada Laboratorium PERUMDA Tirtawening Kota Bandung
3. Mengukur pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat penulis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya mengenai bidang

manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Akademik :

Penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai sumber dan masukan dalam penelitian yang berhubungan terkait komunikasi terhadap kinerja pegawai untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening kota Bandung mengenai pentingnya komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Laboratorium.

Bagi Peneliti lain :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau masukan bagi peneliti selanjutnya, terkait dengan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening kota Bandung di Jl Atlas No 6 Antapani Bandung.

1.7.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																				
		Mar'23			Apr'23			Mei'23			Jun'23			Jul'23			Ags'23			Sep'23		
1.	Pengajuan Judul	■	■	■																		
2.	Penelitian Pendahuluan			■	■																	
3.	Penulisan Usulan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
4.	Sidang Usulan Penelitian												■									
5.	Pengumpulan Data												■	■								
6.	Pengolahan Data														■	■	■	■	■	■	■	■
7.	Penulisan Laporan Penelitian														■	■	■	■	■	■	■	■
8.	Sidang Akhir														■	■	■	■	■	■	■	■

Sumber : Data yang diolah

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakan sebagai alat, teknik atau metode dalam beraktivitas untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia di dalam organisasi menurut (Larasati, 2018:3).

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam cara mengatur orang dalam bekerja dengan menerapkan dan menjalankan fungsi manajemen, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerak (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) sebagai sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan menurut (Elbadiansyah, 2023:1).

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, mengatur, mengarahkan, serta mengelola sumber daya (baik manusia, keuangan, fisik, teknis atau informasi) dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut ini merupakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diantaranya :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan

(*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Irmayani, 2022:2)

Manajemen daya manusia ialah ilmu serta seni mengatur korelasi dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan dalam Kurniawati, 2021:3).

Berdasarkan beberapa pandangan para pakar, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi ilmu dan seni dalam mengurus karyawan secara efektif dan efisien, sehingga dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Ajabar, 2020:6) :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan kebutuhan tenaga kerja sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mengorganisasikan semua tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi yang tertuang dalam analisis dan deskripsi pekerjaan.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan mampu bekerja sama.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua tenaga kerja agar menaati semua peraturan kerja yang diterapkan dalam organisasi.

5. Pengadaan

Pengadaan merupakan kegiatan penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan kemampuan perusahaan.

6. Pengkompensasian

Pengkompensasian merupakan kegiatan pemberia balas jasa langsung dan tidak langsung kepada pekerjasebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

7. Pengembangan

Pengembangan merupakan kegiatan meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pekerja melalui Pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan menyatukan keinginan organisasi dan kebutuhan pekerja sehingga terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pekerja agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

10. Pendisiplinan

Pendisiplinan merupakan kegiatan menyadarkan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pekerja agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Sepration*)

Pemberhentian merupakan kegiatan pemutusan hubungan kerja baik atas keinginan perusahaan maupun atas keinginan pekerja itu sendiri atau karena telah berakhirnya kontrak kerja, memasuki masa pension dan lain sebagainya.

Beberapa fungsi sumber daya manusia, dapat dilihat seberapa pentingnya pengelolaan ini dilakukan oleh perusahaan atau instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi ialah proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi (Hariyanto, 2021:15).

Komunikasi adalah penyampaian sesuatu yang bermakna, baik melalui media juga tak, berupa ide, konsep, perasaan, pernyataan, dan lain-lain, dengan tujuan mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai yang diinginkan (Mudjiono dalam Mustikarani, 2022:43).

2.1.3.2 Unsur -Unsur Komunikasi

Proses komunikasi terdapat sembilan unsur azasi dari komunikasi (Onong dalam Hariyanto, 2021:32-33) :

1. Sender : komunikator yang memberikan atau mengirimkan pesan kepada komunikan (orang atau kelompok).

2. Encoding : Penyandian, yaitu proses pengalihan pikiran dan gagasan seseorang kepada bentuk lambang yang mengandung makna sebagai akibatnya dapat dimengerti oleh orang lain.
3. Message (pesan) : Serangkaian lambang-lambang yang disusun dan dipilih secara sengaja oleh komunikator atau sumber dan mempunyai makna bagi pelaku komunikasi.
4. Media : Saluran komunikasi atau tempat berpindahnya pesan dari sumber atau komunikator kepada komunikan atau penerima.
5. Decoding : Proses dimana komunikan memberikan makna atau menafsirkan lambang-lambang yang dipilih berupa pesan-pesan yang disampaikan oleh komunikator pada dirinya (komunikan).
6. Receiver : Komunikan yang menerima pesan dari komunikator.
7. Efek : Rangkaian reaksi komunikator ketika dia menerima pesan komunikatif dari komunikator.
8. Feedback : Umpan balik atau tanggapan komunikan ketika dia mendapatkan pesan komunikasi dari komunikator yang dikirim kembali kepada komunikator.
9. Noise: Gangguan dari proses komunikasi yang tidak direncanakan yang mengganggu pesan sehingga membuat perbedaan makna pesan dari komunikator.

2.1.3.3 Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi terbagi menjadi beberapa bagian (McBride dalam Mustikarani, 2022:44-46) :

1. Informasi sebagai pengumpulan, penyimpanan dan pemrosesan yang diperlukan untuk memahami serta bertindak secara jelas terhadap komunikasi .
2. Motivasi sebagai pendorong orang untuk membuat keputusan, mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan bersama yang ingin dicapai.
3. Perdebatan dan diskusi sebagai proses saling bertukar fakta yang diperlukan untuk mencapai kesepakatan atau menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah publik.
4. Pendidikan sebagai ilmu pengetahuan yang mendorong perkembangan intelektual, pembentukan karakter dan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan di berbagai bidang.
5. Integrasi sebagai sarana bagi bangsa, kelompok dan individu untuk saling kenal, memahami, menghargai kondisi, pandangan dan keinginan orang lain

2.1.3.4 Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah agar informasi yang disampaikan dipahami oleh orang lain, dapat memahami orang lain, agar gagasan yang disampaikan dimengerti orang lain dan mampu menggerakkan orang lain . Empat tujuan dari proses berkomunikasi (Lasswel dalam Ginting, 2022: 3) :

1. Perubahan pendapat (*opinion change*). Seseorang dalam berkomunikasi mempunyai harapan untuk mengadakan perubahan pendapat.
2. Perubahan sikap (*attitude change*). Seseorang berkomunikasi juga bertujuan untuk perubahan sikap.

3. Perubahan perilaku (*behaviour change*). Seseorang berkomunikasi ingin mengadakan perubahan perilaku.
4. Perubahan sosial (*social change*). Seseorang melakukan komunikasi dengan orang lain, diharapkan ada perubahan sosial dalam kehidupannya, seperti kehidupannya akan lebih baik dari sebelum berkomunikasi.

2.1.3.5 Faktor yang mempengaruhi komunikasi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan komunikasi seseorang (Potter dan Perry dalam Hariyanto, 2021:70-71) :

1. Perkembangan. Tingkat perkembangan dalam berbicara berbeda-beda dan berkaitan erat dengan perkembangan anak. Orang tua mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan komunikasi anak. Perkembangan individu menentukan cara komunikasi yang dipilih.
2. Nilai. Nilai dapat mempengaruhi penafsiran pesan dan juga bagaimana orang menafsirkan ide yang datang dari orang lain. Jika nilai yang dimiliki seseorang berbeda dan tidak ada penyesuaian antar individu kemungkinan akan terjadi konflik saat melakukan komunikasi.
3. Emosi. Emosi dapat menyebabkan seseorang salah menafsirkan pesan yang diterimanya. Ketika emosi mempengaruhi komunikasi, emosi diartikan sebagai perasaan subjektif seseorang dan mempengaruhi cara orang berinteraksi dengan seseorang. Jika komunikator tidak mengendalikan emosinya maka akan terjadi perdebatan karena emosi.
4. Latar belakang sosiokultural. kebudayaan merupakan hasil dari belajar berbuat, berpikir, dan merasakan. Pengaruh budaya menentukan batas-batas

aktivitas dan berkomunikasi, dalam hal ini komunikator harus mampu beradaptasi dengan budaya komunikasi agar komunikasi yang berjalan efektif.

5. Gender. Baik pria maupun wanita memiliki cara yang berbeda untuk berkomunikasi. Pusat komunikasi otak manusia umumnya lebih berkembang dibandingkan pria.
6. Pengetahuan. Penggunaan bahasa yang sama sangat tepat bila pengirim dan penerima pesan mempunyai tingkat pengetahuan yang berbeda. Pesannya tidak jelas jika kata yang digunakan tidak diketahui oleh penerima.
7. Lingkungan. Dalam lingkungan yang nyaman, orang dapat berkomunikasi lebih baik. Kurangnya kebebasan seseorang bisa mengakibatkan kebingungan, ketegangan. Gangguan lingkungan juga dapat mengganggu penyampaian pesan.

2.1.3.6 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi (Joseph A. De Vito dalam Mukhtar, Risnita dan Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo., 2020:80) :

1. Keterbukaan (*openness*), indikator: mengungkapkan informasi yang tersembunyi, membuka diri, jujur terhadap penyampaian.
2. Empati (*empathy*), indikator: memahami secara emosional, memahami apa yang dialami orang lain.
3. Sikap positif (*positiveness*), indikator: mengkomunikasikan pesan dengan niat yang positif.
4. Manajemen interaksi (*inraction management*), indikator: adanya kepuasan

ketika berkomunikasi, kedua pihak berkontribusi, dan tidak ada yang merasa terabaikan.

5. Kebersatuan, indikator: menciptakan perasaan kesatuan dan persatuan, komunikator mengisyaratkan minat dan keterlibatan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras serta tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Yuniarti, 2021:1).

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada menurut (Johari *et al.*, dalam Budiasa, 2021:14).

Kinerja merupakan serangkaian hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017:50).

2.1.4.2 Fungsi Kinerja

Beberapa fungsi kinerja (Abdullah dalam Kristanti & Pangastuti, 2019:38):

1. Sebagai tolak ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai
2. Inspirasi karyawan untuk meningkatkan kerja dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Agar dapat memberikan motivasi kepada

karyawan, standar kerja perlu terkait dengan penghargaan atau kompensasi dalam sistem penggajian.

3. Memberikan panduan tentang tujuan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan panduan kepada karyawan mengenai cara melaksanakan tugas agar mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan..

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Dewi Putriani Yogosara Lodewijk, 2023:11) :

1. Pelatihan

Pelatihan di tempat kerja dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan cara yang benar dalam menggunakan peralatan kerja

2. Kompetensi Mental dan Fisik Karyawan

Kondisi fisik dan mental karyawan sangat penting bagi organisasi karena kondisi fisik dan mental karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

3. Komunikasi Organisasi

Hubungan antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari, Bagaimana atasan memandang bawahan, dan sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penetapan tujuan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

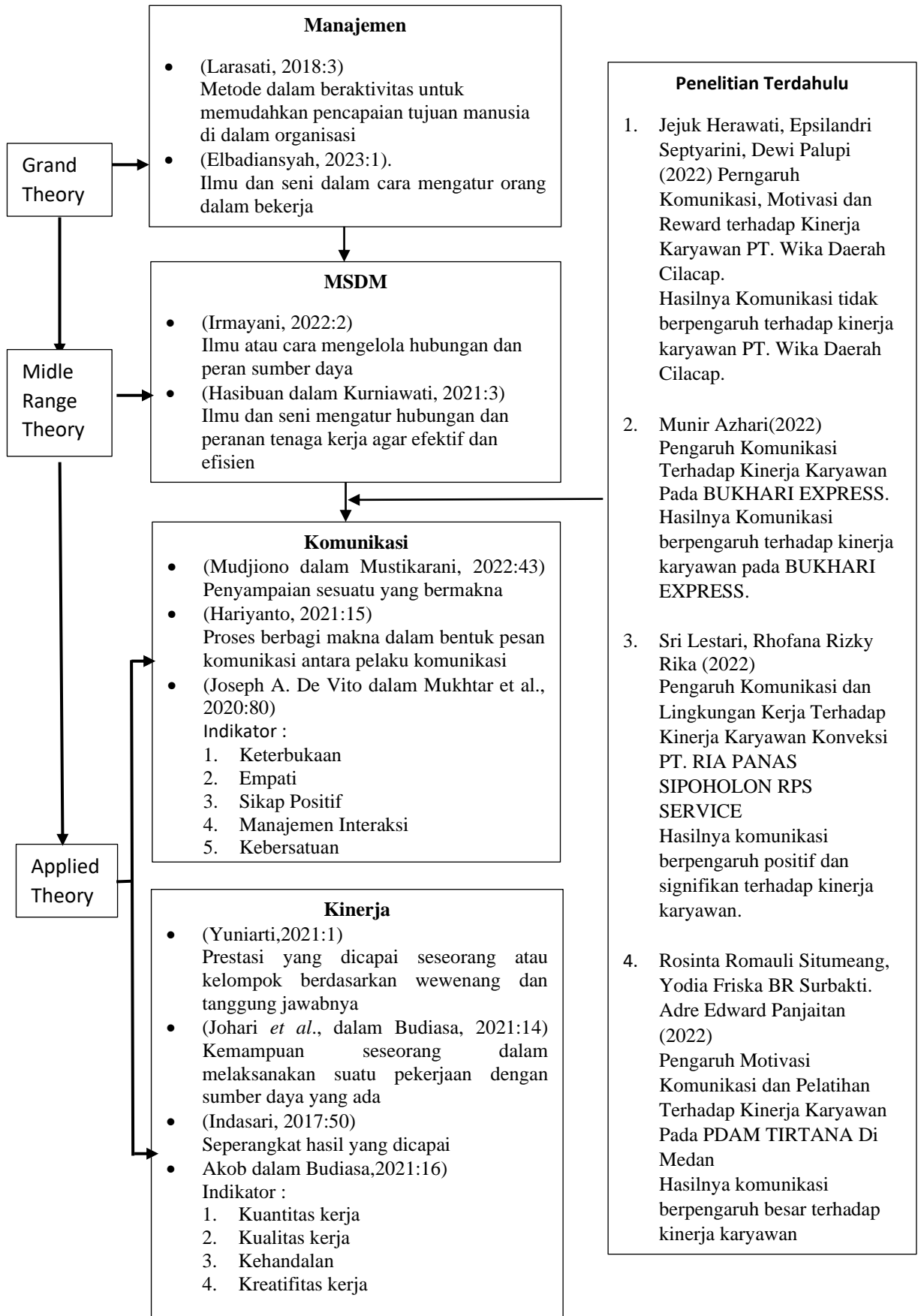
Mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator (Akob dalam Budiassa, 2021:16):

1. Kuantitas pekerjaan, yaitu volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.
2. Kualitas kerja, kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja.
3. Pengetahuan, pemahaman pegawai terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.
4. Kreativitas, kemampuan beradaptasi dengan kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi kerja
5. Kerjasama, mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.
6. Kehandalan, mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Pemikiran

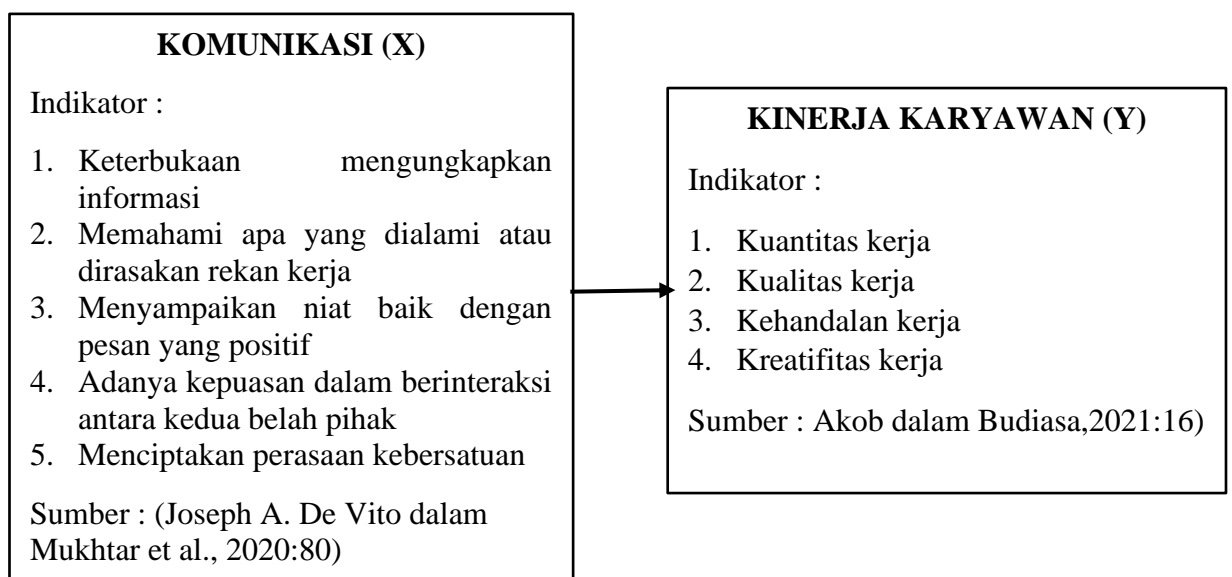
Kerangka berpikir merupakan sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya (Priadana & Sunarsi, 2021:104). Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang akan diteliti. Untuk lebih jelas terdapat gambaran kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.2.2 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian mencerminkan pola pemikir yang menggambarkan hubungan antara variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang digunakan (Sugiyono, 2018:42).Selanjutnya hubungan variabel yang diteliti dapat digambarkan dalam paragdigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————→ = Pengaruh

2.2.3 Studi Empiris

Studi empiris adalah landasan proses berfikir secara induktif, karena proses berpikir didasarkan pada temuan-temuan penelitian terdahulu yang bersifat khusus

untuk selanjutnya ditarik analisis permasalahan ke arah yang bersifat umum menurut (Azhari 2023:86-87). Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini

Tabel 2.3
Bagan Jurnal Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Variabel	
				Persamaan	Perbedaan
1	Jejuk Herawati, Epsilandri Septyarini, Dewi Palupi (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap.	variabel komunikasi memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu $1,756 > 2,009$ dengan nilai signifikansi $0,086 > 0,05$. Besarnya komunikasi maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wika Cilacap	a) Variabel X1 Komunikasi b) Variabel Y Kinerja	a) Variabel X2 Motivasi b) Variabel X3 Reward c) Sampel dalam penelitian berjumlah 51 orang d) Tempat Penelitian
2	Sri Lestari, Rhofana Rizky Rika (2022)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. RIA PANAS SIPOHOLON RPS SERVICE	komunikasi memiliki nilai thitung 7,555 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a) Variabel X1 Komunikasi b) Variabel Y Kinerja	a) Variabel X2 Lingkungan Kerja b) Sampel dalam penelitian berjumlah 48 orang c) Tempat penelitian

3	Munir Azhari (2022)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUKHARI EXPRESS	<p>nilai Thitung 5,766, sedangkan nilai Ttabel 2,010. Dengan demikian Thitung lebih besar dari Ttabel (Thit 5,766 > Ttab 2,010), maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada Bukhari Express.</p>	<p>a) Variabel X Komunikasi b) Variabel Y Kinerja</p>	<p>a) Sampel dalam penelitian berjumlah 50 orang b) Tempat penelitian</p>
4	Rosinta Romauli Situmeang, Yodia Friska BR Surbakti. Adre Edward Panjaitan (2022)	Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTANA Di Medan	<p>Dengan perolehan t-hitung (2,821) > ttabel (1,941) serta kadar signifikan 0,006 komunikasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a) Variabel X2 Komunikasi b) Variabel Y Kinerja</p>	<p>a) Variabel X1 Motivasi b) Variabel X3 Pelatihan c) Sampel dalam penelitian 84 orang</p>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, beberapa penelitian sudah membahas pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan namun terdapat hasil yang berbeda-beda. Penelitian Jejuk Herawati komunikasi hasilnya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sampel penelitian 51 orang. Serta untuk penelitian Sri Lestari sampel penelitian 48 orang, Munir Azhari sampel penelitian 50 orang dan Rosinta sampel 84 orang hasilnya komunikasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti ingin meneliti komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan sampel 42 apakah menghasilkan hasil yang berpengaruh atau tidak berpengaruh dengan sampel lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

2.2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sementara atau jawaban sementara atau penelitian sebagai berikut : “Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal yang diperhatikan dalam suatu penelitian. Objek penelitian ini menjadi tujuan dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari persoalan yang ada. Dalam penelitian ini penulis menggunakan komunikasi sebagai variabel independent (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Objek penelitian adalah sasaran ilmu untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (Sugiyono dalam Nadirah et al., 2022:74).

Penelitian ini dilakukan pada Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan PERUMDA Tirtawening Kota Bandung berlokasi di Jl. Atlas No 6, Antapani Bandung. LPKL Perumda adalah perusahaan yang didirikan dengan maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha di bidang monitoring air dan sampling air. Penulis memilih LPKL Perumda Tirtawening karena terdapat fenomena untuk diteliti mengenai komunikasi dan kinerja karyawan yang dianggap belum optimal.

3.1.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan hal yang terpenting yang harus ditata dan ditentukan sejak awal memulai penelitian, dengan mengetahui subjek penelitian maka peneliti dapat mengetahui apa atau siapa yang akan diambil data dan informasi yang akan digunakan dalam penelitian. Subjek yang diambil peneliti adalah karyawan dari LPKL PERUMDA Tirtawening Kota Bandung.

Subjek penelitian adalah Batasan penelitian dimana peneliti bisa menentukannya dengan orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembuatan sebagai sasaran dari suatu variabel penelitian (Arikunto dalam Yunita, 2022:79).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan Perumda Tirtawening berlokasi di Jalan Atlas no 6 Antapani Bandung.

3.1.2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

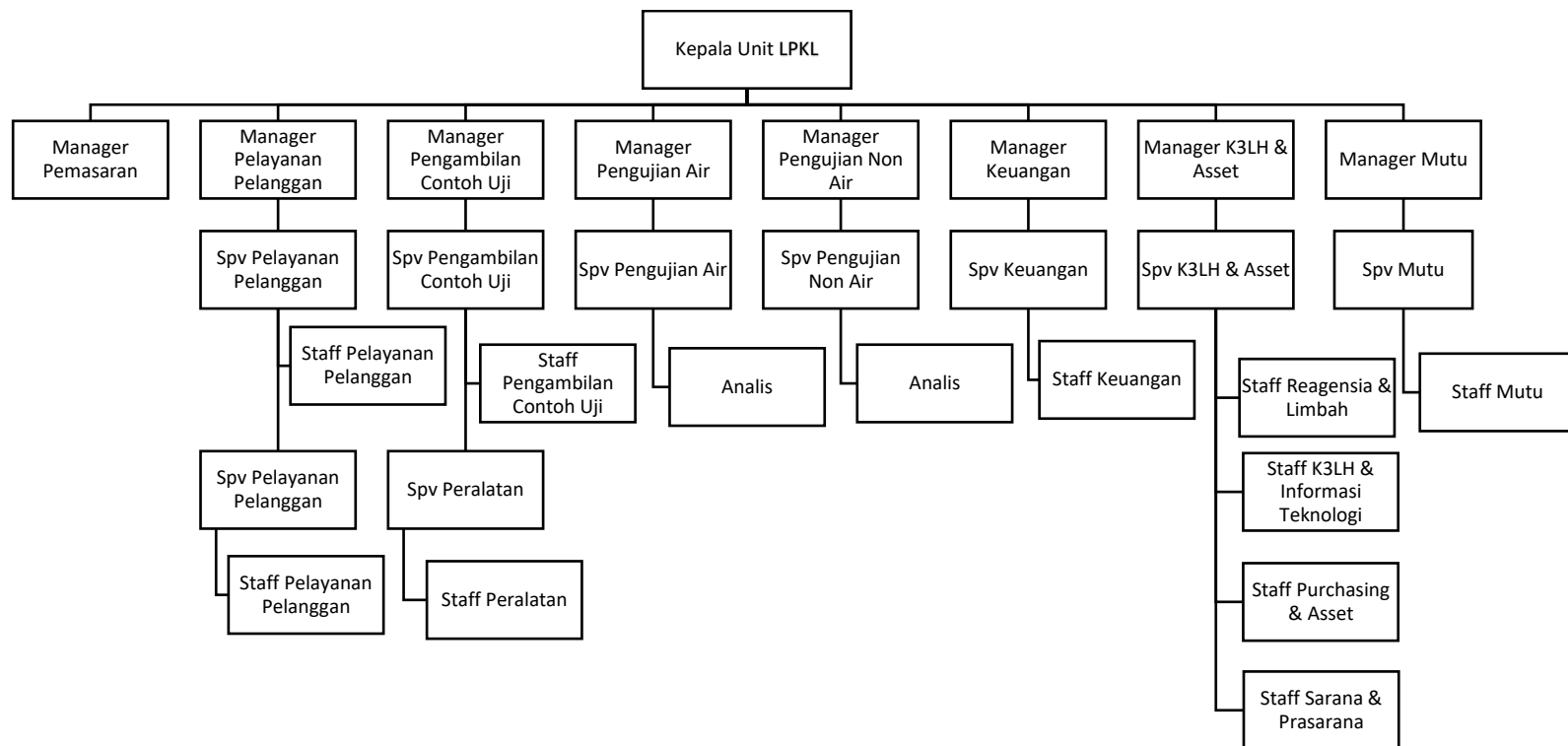
PDAM Tirtawening Kota Bandung sering menerima permintaan pengujian air dari masyarakat atau pihak swasta dan instansi pemerintah lainnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa dalam konteks informal masyarakat telah mempercayai laboratorium PDAM.

Kondisi ini memberikan peluang bagi PDAM untuk mengembangkan usaha tambahan, seperti mendirikan laboratorium umum yang mampu memberikan dua jenis layanan yakni melayani kebutuhan internal PDAM serta menyediakan jasa

pegujian laboratorium untuk masyarakat umum. Hal ini dianggap sebagai langkah yang realistis, terutama jika melihat bahwa PDAM Tirtawening Kota Bandung sudah memiliki tiga laboratorium, meskipun dengan keterbatasan, yang dapat digabungkan menjadi satu entitas, yang tentunya dapat dijadikan sebagai modal dasar pembentukan laboratorium yang mampu melayani kepentingan umum. Untuk aktif ikut serta dalam proses pembangunan yang memperhatikan lingkungan dan sebagai upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, PDAM Tirtawening Kota Bandung mendirikan sebuah Laboratorium Lingkungan yang dinamakan “Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan”.

Laboratorium lingkungan merupakan pengembangan dan penggabungan dari beberapa laboratorium PDAM Tirtawening Kota Bandung yang telah dimiliki sebelumnya. Dengan didukung oleh peralatan laboratorium yang memadai serta tenaga analis dan teknisi yang berpengalaman dibidangnya, PDAM Tirtawening Kota Bandung bertekad untuk mewujudkan laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan menjadi laboratorium terbaik, unggul dan terjangkau oleh kemampuan masyarakat kota Bandung

LPKL PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG



Gambar 3.1 : Struktur Organisasi LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung

Tahun 2003, PDAM Tirtawening Kota Bandung menginiasi Pembentukan Unit Bisnis Laboratorium yang disebut sebagai Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan yang memberikan layanan pengujian kualitas air dan udara. Maksud dan tujuan pembentukan unit bisnis tersebut, yaitu :

1. Sebagai penghematan struktur organisasi laboratorium PDAM.
2. Sebagai penghematan anggaran laboratorium.
3. PDAM Tirtawening Kota Bandung bertujuan untuk memiliki laboratorium yang memiliki keahlian yang cukup untuk melaksanakan pengujian internal.
4. PDAM dapat mempunyai tambahan pendapatan dari hasil pemanfaatan laboratorium PDAM oleh masyarakat.

3.1.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Visi LPKL “Menjadi Laboratorium Terbaik, Unggul, Aman dan Terjangkau Oleh Kemampuan Masyarakat Kota Bandung Khususnya”.

b. Misi Perusahaan

1. Memberikan pelayanan secara terpadu kepada masyarakat
2. Berkomitmen untuk terus meningkatkan fasilitas, peralatan, dan alat pendukung laboratorium serta meningkatkan profesionalisme karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Membudayakan responsivitas serta kepekaan kepada kebutuhan pelanggan serta menciptakan suasana yang nyaman di dalam lingkungan laboratorium.
4. Menyelenggarakan pelayanan pemeriksaan laboratorium dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia dan mengelolanya secara efektif dan efisien
5. Agar mencapai Visi dan Misi yang disebutkan di atas, LPKL menyadari kebutuhan akan pendekatan multidisiplin dalam melaksanakan tugasnya.
6. Terkait dengan hal ini, LPKL didukung oleh tenaga-tenaga berpengalaman di berbagai bidang keahlian. Selain itu LPKL memiliki tenaga administrasi yang memadai dan peralatan teknis sendiri yang berkualitas, serta menjalin kerja sama dengan pihak, baik individu maupun lembaga.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan penguraian yang tegas mengenai hubungan antara variabel, metode pengumpulan, serta analisis data. Melalui desain yang terstruktur dengan baik peneliti maupun pihak-pihak yang terkait dapat memahami dengan jelas bagaimana variabel-variabel terhubung, serta cara untuk pengukurannya dan seterusnya (Sukardi dalam Suharyat, 2022:34).

Desain penelitian yang baik sangat membantu peneliti untuk memahami ketergantungan, mempertimbangkan peta keseluruhan untuk melakukan penelitian bersama dengan mengidentifikasi secara detail. Singkatnya, desain penelitian wajib

dipersiapkan dengan cermat dan dimanfaatkan untuk kemajuan suatu penelitian. Metode penelitian ialah cara buat menerima data dengan maksud serta manfaat yang spesifik, maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dalam skripsi ini dengan menggunakan metode survey (Sugiyono, 2021:1). Penelitian survey merupakan satu bentuk teknik dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang menentukan sifat spesifik dari suatu kelompok atau mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek (populasi) (Hermawan, 2019:40). Pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif Method of Successive Interval digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi interval, sebagai syarat penggunaan analisis regresi dalam penelitian (Qomusuddin & Romlah, 2021:112). Hal ini dapat membantu dalam menguji hipotesis dan memperkuat temuan penelitian

Metode deskriptif merupakan cara dalam mempelajari status kelompok manusia, objek, sesuatu keadaan, sesuatu sistem pemikiran, maupun suatu kejadian pada masa saat ini. Tujuan dari penelitian deskripsif guna membuat deskripsi, cerminan ataupun lukisan secara sistematis, akurat mendukung fakta-fakta, sifat-sifat dan ikatan antarfenomena yang diselidiki (Tarjo, 2021:38).

Metode verifikatif merupakan metode pengujian hipotesis melalui alat analisis statistik. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji kebenaran ilmu dan pengetahuan, atau menguji hipotesis dengan menguji hubungan sebab akibat antara

dua variabel atau lebih yang dirumuskan sebagai hipotesis (Zacharias et al., 2019:98).

Tabel 3.1
Desain Penelitian

No.	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi komunikasi. Mengukur besarnya pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di Laboratorium PERUMDA Tirtawening Kota Bandung
2	Tipe Penelitian	Variabel Penyebab : Komunikasi Variabel Akibat : Kinerja Karyawan
3	Unit Analisis	Karyawan Laboratorium PERUMDA Tirtawening Kota Bandung
4	Cakupan Waktu	Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bula (Maret 2023 s/d Juni 2023)

3.3. Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Definisi Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:67).

Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) yakni komunikasi, sedangkan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan. Definisi dari setiap variabel (Sugiyono, 2021:4) :

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Mengukur variabel tersebut maka dilakukan penyebaran kuisioner dimana indikator yang dijabarkan dalam operasional variabel yang terdapat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala ukur	No Kuisioner
Komunikasi (X) “Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi antar individu dengan individu lainnya dalam organisasi sehingga terjadi hubungan timbal balik sebagai salah satu berhasilnya suatu organisasi”. (Joseph A. De Vito dalam Mukhtar et al., 2020)	1. Keterbukaan	Mengungkapkan informasi yang tersembunyi, membuka diri, jujur terhadap penyampaian.	Ordinal	1,2
	2. Empati	Mengerti secara emosional, paham apa yang dialami orang lain.	Ordinal	3,4
	3. Sikap Positif	Menggunakan pesan untuk tujuan positif.	Ordinal	5,6
	4. Manajemen Interaksi	Kepuasan ketika berkomunikasi, kedua pihak berkontribusi, dan tidak ada yang merasa terabaikan.	Ordinal	7,8

	5. Kebersatuan	Terciptanya rasa kebersamaan dan kesatuan, komunikator mngisyaratkan minat dan keterlibatan	Ordinal	9,10
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerjayang bermakna luas bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Akob dalam (Budiasa dalam akob,2021)	Kuantitas Kerja	Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.	Ordinal	11,12,13
	Kualitas Kerja	Kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja	Ordinal	14,15,16
	Kehandalan Kerja	Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.	Ordinal	17,18,19
	Kreatifitas Kerja	Kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan	Ordinal	20,21,22

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2018:80). Polulasi dalam penelitian ini adalah karyawan di LPKL PERUMDA yakni sebanyak 42 orang.

Metode sensus merupakan pengambilan data dari seluruh anggota populasi (Ibrahim, 2020:10). Penelitian yang menggunakan metode sensus berarti data yang digunakan penelitian berasal dari seluruh anggota populasi penelitian. Oleh sebab itu peneliti menggunakan metode sensus dalam pengambilan data penelitiannya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap yang paling krusial dalam penelitian, karena fokus utama peneliti adalah memperoleh data (Sugiyono, 2018:224). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Keperpustakaan

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari berbagai sumber buku, literature, studi terdahulu dan internet yang berhubungan dengan masalah pada penelitian ini.

2. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data memiliki karakteristik yang khas jika dibandingkan dengan metode lain, seperti wawancara dan pengisian kuisisioner (Sugiyono, 2018:145). Sementara wawancara dan pengisian kuisisioner selalu melibatkan komunikasi dengan individu, observasi tidak terbatas pada orang, melainkan juga dapat melibatkan objek-objek alam yang lain.

3. Wawancara

Wawancara diaplikasikan sebagai metode pengumpulan data penelitian awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diselidiki, tetapi juga ketika ingin mengetahui lebih dalam masalah dari responden dan jumlah survey terdapat beberapa responden.

4. Kuisisioner

Kuisisioner adalah pendekatan pengumpulan data yang mengharuskan responden untuk menanggapi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis dengan tujuan untuk mendapatkan respons dari mereka (Sugiyono, 2018:142).

Data dapat diklasifikasikan berdasarkan cara perolehnya. Dalam kategori ini, terdapat dua jenis data :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau tempat dimana penelitian dilaksanakan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi bukan dari pengolahnya.

Tabel 3.3
Data karyawan

No	Bagian	Jumlah
1.	Mutu	3
2.	Pengujian Air	7
3	Pelayanan Pelanggan	5
4	Pengujian Non air	7

5.	K3LH	5
6.	PCU	13
7.	Keuangan	2
Total		42

Sumber: Data Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung

3.5.2 Teknik Pengumpulan Intrumen Penelitian

Pada dasarnya mengkaji merupakan melaksanakan pengukuran fenomena sosial maupun alam. Intrumen penelitian merupakan suatu perantara yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati . (Sugiyono, 2018:102). Secara khusus semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Penelitian ini, menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan serta persepsi idividu. Skala ini untuk melengkapi pertanyaan responden mengenai tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan tentang fenomena sosial.

Tabel 3.4
Skala Likert

Klasifikasi	Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
SS	Sangat Setuju	5	1
S	Setuju	4	2
CS	Cukup Setuju	3	3
TS	Tidak Setuju	2	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur valid atau tidaknya yang digunakan pada suatu kuisioner. Uji validitas merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2018:121).

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

n : Jumlah subjek (responden)

ΣXY : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

ΣX : Jumlah total skor X

ΣY : Jumlah total skor Y

ΣX^2 : Jumlah dari kuadrat X

ΣY^2 : Jumlah dari kuadrat Y

Standar validasi (Sugiyono, 2018:127):

1. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka kuisioner tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung < nilai r tabel, maka kuisioner tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrument yang dinyatakan valid, sedangkan instrument yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reabilitas. Uji reliabilitas merupakan instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:121).

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} : Nilai reliabilitas

k : Jumlah item (banyak butir pernyataan atau banyaknya soal)

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Variabel total

Uji reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's alpha $> 0,6$, maka pertanyaan dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's alpha $< 0,6$, maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

3.6.3 Method of Successive Internal (MSI)

Method of Successive Interval digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi interval, sebagai syarat penggunaan analisis regresi dalam penelitian (Qomusuddin & Romlah, 2021:112). tahapan yang harus diambil dalam proses transformasi dengan cara ini :

1. Perhatikan tanggapan yang diberikan oleh responden dalam kuesioner yang telah disebar.
2. Tentukan jawaban responden yang menjawab 1,2,3,4,5 dalam bentuk frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut dengan proporsi.
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Menggunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Menentukan nilai skala menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Skala (SV)} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

3.6.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji generalisasi dari hasil penelitian yang berasal dari satu sampel (Misbahuddin &

Hasan, 2022:258). Hasil analisis bertujuan untuk menentukan hipotesis penelitian dapat ditetapkan secara lebih umum atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, itu menunjukkan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Analisis deskriptif ini melibatkan satu variabel atau lebih variabel, tetapi setiap variabel dianalisis secara independen. Oleh karena itu, analisis ini berfokus perbandingan atau hubungan. Untuk mempermudah interpretasi variabel yang sedang diteliti, dilakukan pengelompokan terhadap skor tanggapan dari responden sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kategori Skala

No	Interval Skor	Kategori Skor
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2021)

3.6.5 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu tes dasar yang dilakukan sebelum melakukan analisis data lebih mendalam, data yang berdistribusi normal sering digunakan sebagai dasar dalam berbagai uji statistik meskipun data tidak diwajibkan bahwa data harus memiliki distribusi normal (Sahab, 2018:160). Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa sampel data yang digunakan sesuai atau mendekati distribusi normal (sehingga distribusi data tersebut tidak cenderung ke kiri atau ke kanan). Pengujian apakah distribusi data normal atau tidak,

dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi variabel. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, itu menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal dan hipotesis nol (H_0) diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, itu menunjukkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

3.6.6 Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana adalah metode analisis yang berdasarkan hubungan fungsional atau sebab akibat antara satu variabel independen dan satu variabel dependen.. Rumus dasar untuk regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y : Subjek yang menjadi fokus dalam variabel dependen yang akan di prediksi
- a : Nilai Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)
- b : Koefisien regresi, yang mencerminkan sejauh mana variabel dependen akan mengalami peningkatan atau penurunan sehubungan dengan perubahan variabel independen. Jika koefisien positif (+) maka garis regresi naik an jika koefisien negatif (-) maka garis regresi turun
- X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.6.7 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan metode statistika yang diterapkan untuk mengukur tingkat atau kekuatan hubungan linear antara dua variabel atau lebih (Riyanto & Hatmawan, 2020:131). Semakin tinggi tingkat keterkaitan garis lurus

antara dua variabel atau lebih sesuai dengan rumus korelasi product moment, maka semakin jelas atau kuat hubungan linear antara variabel (Sugiyono, 2018:183) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Banyaknya sampel

$\sum X$: Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$: Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y

Tabel 3.6

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.6.8 Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) merupakan mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (variabel terikat) (Riyanto & Hatmawan, 2020:141). Nilai koefisien determinasi (r^2) berkisar antara 0 hingga 1. Ketika nilai koefisien determinasi (r^2) rendah, menunjukkan kemampuan menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat

terbatas. Sebaliknya, ketika nilai koefisien determinasi (r^2) tinggi dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel terikat. Berikut adalah rumus untuk koefisien determinasi :

$$Kd = r^2$$

Dimana :

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Nilai Koefisien korelasi

Besarnya koefisien diketahui menunjukkan apakah variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dan, jika demikian, sejauh mana variabel independent dapat memiliki pengaruh atau dampak terhadap variabel dependen..

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini akan mengurai temuan dari penelitian yang telah dilakukan, kemudian akan dilanjutkan dengan proses perhitungan statistik dan pengujian hipotesis guna mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Bisnis LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung. Penelitian ini melibatkan pengamatan terhadap objek karyawan LPKL Perumda Tirtawening . Pada bab-bab sebelumnya telah diuraikan mengenai latar belakang penelitian, kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu komunikasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung. Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan sampel sebanyak 42 orang yang dijadikan data penelitian. Pada sub bab ini penulis akan mengurai hasil presurvey yang telah diperoleh serta menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian ini, maka dibuatkan tabel karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4, yaitu informasi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Adapun data penulis peroleh mengenai responden, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Wanita	18	43%
Pria	24	57%
Total	42	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dengan merujuk pada Tabel 4.1, terlihat bahwa dari 42 individu yang menjadi responden dalam penelitian ini, tampak bahwa jenis kelamin responden wanita sebanyak 18 responden atau sebesar 43%. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 24 responden atau sebesar 57%. Tabel tersebut mengindikasikan bahwa jumlah responden pria lebih besar dibandingkan wanita.

Tabel 4.2
Pengelompokan responden berdasarkan rentang usia

Usia	Frekuensi	Persentase
19-24	15	35%
25-35	25	60%
36-45	2	5%
Total	42	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dijelaskan bahwa responden yang berusia 19-25 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase (35%). Kemudian responden 26-35 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase (60%). Sedangkan responden 36-45 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase (5%). Berdasarkan usia responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak yaitu yang berusia 26-35 tahun.

Tabel 4.3
Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	9	21%
D3	7	17%
D4	2	5%
S1	24	57%
Total	42	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari data yang tercantum dalam tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa dari 42 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas dari mereka memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu S1 sebesar 24 orang dengan persentase (57%), sementara itu responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir paling rendah adalah D4, dengan hanya 2 orang dengan persentase (5%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1-2 Tahun	15	36%
3-5 Tahun	19	45%
5-10 Tahun	7	17%
>10 Tahun	1	2%
Total	42	100%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dengan merujuk kepada tabel yang terdapat pada 4.4 di atas dapat dilihat bahwa dari 42 responden, diperoleh responden dengan lama kerja 1-2 tahun sebanyak 15 orang atau persentase 36%, 3-5 tahun sebanyak 19 orang atau persentase 45%, 5-10 tahun sebanyak 7 orang atau persentase 17% dan masa kerja

lebih dari 10 tahun sebanyak 1 orang atau 2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 3-5 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden penelitian pada karyawan LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung, yaitu responden didominasi oleh responden pria dengan persentasi 57%, usia responden didominasi oleh responden dengan usia antara 26-35 sebesar 60%, pendidikan responden didominasi oleh S1 dengan persentase 57% dan didominasi oleh responden dengan masa kerja antara 3-5 tahun sebesar 45%.

4.2 Hasil Uji Kualitas Intrumen Penelitian

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur adakah kuisioer yang digunakan dalam survey valid atau tidak. Uji validitas merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2018:121). Selain itu uji validitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner dalam penelitian telah memenuhi tugas pengukurannya, sehingga instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data adalah valid. Uji validitas pertama kali dilakuka dengan menyebarkan kuisioner kepada 42 responden. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (0,2573), sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka setiap item butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tingkat signifikan yang diambil adalah 0,05 atau 5% dengan $df = n - 2$ ($42 - 2 = 40$). Adapun hasil uji validitas kuesioner dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,630	0,2573	Valid
P2	0,596	0,2573	Valid
P3	0,734	0,2573	Valid
P4	0,845	0,2573	Valid
P5	0,334	0,2573	Valid
P6	0,465	0,2573	Valid
P7	0,759	0,2573	Valid
P8	0,569	0,2573	Valid
P9	0,645	0,2573	Valid
P10	0,411	0,2573	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Hasil uji validitas terhadap variabel komunikasi dapat dinyatakan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas karena nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel. Hasil pengujian terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P11	0,690	0,2573	Valid
P12	0,705	0,2573	Valid
P13	0,446	0,2573	Valid
P14	0,585	0,2573	Valid
P15	0,568	0,2573	Valid
P16	0,413	0,2573	Valid
P17	0,618	0,2573	Valid
P18	0,657	0,2573	Valid
P19	0,540	0,2573	Valid
P20	0,691	0,2573	Valid
P21	0,612	0,2573	Valid
P22	0,333	0,2573	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan, dapat dinyatakan bahwa variabel ini memenuhi kriteria validitas karena nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel.

4.2.2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Cronbach's Alpha*. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur konsistensi sebuah kuisioner yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah tabel hasil uji reabilitas dari masing-masing item pernyataan :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi (X)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,798	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan output uji reabilitas menggunakan alat statistik diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,798, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai minimum *Cronbach's Alpha* yaitu 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,771	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan output uji reabilitas menggunakan alat statistik diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,771, dimana nilai jika angka tersebut melebihi batas minimum *Cronbach's Alpha* yaitu 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja dapat dikatakan reliabel.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis data penelitian memiliki potensi untuk meluaskan lingkup pembahasan penelitian , dan melalui analisis ini kita dapat memahami cara responden merespon setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif merupakan

bentuk analisis data untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel (Misbahuddin & Hasan, 2022:258). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian serta distribusi item-item dari variabel yang ada.

Sub bab ini, peneliti akan menguraikan atau mendiskripsikan hasil pengisian kuisioner yang terkait dengan komunikasi serta kinerja karyawan di LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung. Penilaian terhadap tanggapan responden dilakukan dengan metode pengukuran skala likert, dimana setiap pertanyaan memiliki 5 alternatif jawaban dan memiliki penilaian skor sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

4.1.3 Hasil Survey Mengenai variabel Komunikasi

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variable komunikasi (X) yang terdiri dari dimensi keterbukaan, empati, sikap positif, manajemen interaksi dan kebersatuan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.9

Tanggapan Responden terhadap kuisioner no 1 : Bagaimana tingkat keterbukaan mengenai informasi dengan atasan maupun rekan kerja.

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	10	50	24%
Setuju	4	23	92	55%
Kurang Setuju	3	5	15	12%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	165	100%
Skor rata-rata			3,92	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai “bagaimana tingkat keterbukaan mengenai informasi dengan atasan maupun

rekan kerja?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 23 responden dengan persentasi 55% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian karyawan merasa bahwa informasi di tempat kerja bersifat terbuka. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,92 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 2 : Apakah anda merasa kesulitan memahami intruksi dari atasan karena ketidakjelasan ?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	3	3	7%
Setuju	2	15	30	36%
Kurang Setuju	3	9	27	21%
Tidak Setuju	4	14	56	33%
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2%
Total		42	121	100%
Skor rata-rata			2,88	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda merasa kesulitan memahami intruksi dari atasan karena ketidakjelasan?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 15 responden dengan persentasi 36% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian karyawan merasa sulit dalam memahami intruksi yang diberikan oleh atasan. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 2,88 pada rentan interval 2,61 – 3,40 sehingga termasuk kategori cukup baik.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden terhadap kuisioner no 3 : Apakah anda merasa mendapatkan dukungan emosional dari atasan maupun rekan kerja?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	7	35	17%
Setuju	4	24	96	57%
Kurang Setuju	3	7	21	17%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		42	160	100%
Skor rata-rata			3,81	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda merasa mendapatkan dukungan emosional dari atasan maupun rekan kerja?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 24 responden dengan persentasi 57% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian karyawan merasa didukung secara emosional oleh atasan maupun rekan kerja. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,81 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden terhadap kuisioner no 4 : Seberapa sering anda merasa diabaikan dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Setuju	2	6	12	14%
Kurang Setuju	3	11	33	26%
Tidak Setuju	4	20	80	48%
Sangat Tidak Setuju	5	5	25	12%
Total		42	150	100%
Skor rata-rata			3,57	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023 1

Tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda merasa mendapatkan dukungan emosional dari atasan maupun rekan kerja?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 20 responden dengan persentasi 57% Menyatakan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian karyawan tidak merasa terabaikan dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,81 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 5 : Seberapa sering anda diterima dan didukung oleh atasan maupun rekan kerja?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	5	25	12%
Setuju	4	28	112	67%
Kurang Setuju	3	7	21	17%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Total		42	161	100%
Skor rata-rata			3,83	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “seberapa sering anda diterima dan didukung oleh atasan maupun rekan kerja?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 28 responden dengan persentasi 67% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa diterima dan didukung oleh atasan maupun rekan kerja. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,83 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik.

Tabel 4.14**Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 6 : Apakah anda mengalami konflik dengan atasan maupun rekan kerja?**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Setuju	2	0	0	0%
Kurang Setuju	3	11	33	26%
Tidak Setuju	4	25	100	60%
Sangat Tidak Setuju	5	6	30	14%
Total		42	163	100%
Skor rata-rata			3,88	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023 2

Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda mengalami konflik dengan atasan maupun rekan kerja?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 25 responden dengan persentasi 60% Menyatakan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan tidak merasa mengalami konlik dengan atasan maupun rekan kerja. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,88 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik

Tabel 4.15**Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 7 : Sejauh mana anda merasa dipercaya dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja?**

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	5	25	12%
Setuju	4	28	112	67%
Kurang Setuju	3	8	24	19%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	163	100%
Skor rata-rata			3,88	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “sejauh mana anda merasa dipercaya dalam percakaan dengan atasan maupun rekan kerja?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 28 responden dengan persentasi 67% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian

karyawan merasa tingkat kepercayaan informasi dan pendapat baik dengan atasan maupun rekan kerja. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,88 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik

Tabel 4.16

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 8 : apakah anda merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Setuju	2	5	10	12%
Kurang Setuju	3	15	45	36%
Tidak Setuju	4	20	80	48%
Sangat Tidak Setuju	5	2	10	5%
Total		42	145	100%
Skor rata-rata			3,45	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 20 responden dengan persentasi 48% Menyatakan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian karyawan tidak merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan . Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,45 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik

Tabel 4.17

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 9 : Bagaimana tingkat kejelasan dan kesesuaian pesan dalam pemberian informasi kepada anda?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	6	30	14%
Setuju	4	26	104	62%
Kurang Setuju	3	9	27	21%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	163	100%
Skor rata-rata			3,88	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan?” menunjukkan

frekuensi terbesar yaitu 26 responden dengan persentasi 62% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan tidak merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan . Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,88 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik

Tabel 4.18

Tanggapan Responden terhadap kuisiner no 10 : Bagaimana tingkat frustasi yang anda alami dalam komunikasi antara atasan dan rekan kerja?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	1	1	2%
Setuju	2	6	12	14%
Kurang Setuju	3	27	81	64%
Tidak Setuju	4	6	24	14%
Sangat Tidak Setuju	5	2	10	5%
Total		42	128	100%
Skor rata-rata			3,04	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “bagaimana tingkat frustasi yang anda alami dalam komunikasi antara atasan dan rekan kerja?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 27 responden dengan persentasi 64% Menyatakan kurang setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa tingkat furstasi sedang dalam komunikasi antara atasan. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,04 pada rentan interval 2,61 – 3,40 sehingga termasuk kategori cukup baik.

4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi (X)

Variabel komunikasi terdiri dari 10 butir pertanyaan yang tebagi ke dalam 5 dimensi yaitu keterbukaan terdiri 2 pertanyaan, empati terdiri 2 pertanyaan, sikap positif 2 pertanyaan, manajemen interaksi 2 pertanyaan dan kebersatuan 2 pertanyaan. Berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan jawaban dari

responden terhadap variabel komunikasi yang terdiri dari keterbukaan, empati, sikap positif, manajemen interaksi dan kebersatuan.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komunikasi (X)

No	Pertanyaan	Bobot	Frekuensi	skor	Skor ideal	Mean	Kategori
Keterbukaan informasi							
1	Bagaimana tingkat keterbukaan mengenai informasi dengan atasan maupun rekan kerja?	5	10	165	210	3,92	Baik
		4	23				
		3	5				
		2	4				
		1	0				
2	Apakah anda merasa kesulitan memahami intruksi dari atasan karena ketidakjelasan ?	1	3	121	210	2,88	Cukup Baik
		2	15				
		3	9				
		4	14				
		5	1				
Empati							
3	Apakah anda merasa mendapatkan dukungan emosional dari atasan maupun rekan kerja?	5	7	160	210	3,81	Baik
		4	24				
		3	7				
		2	4				
		1	0				
4	Seberapa sering anda merasa tidak didengarkan atau diabaikan dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja?	1	0	150	210	3,57	Baik
		2	6				
		3	11				
		4	20				
		5	5				
Sikap Positif							
5		5	5				

	Seberapa sering anda diterima dan didukung oleh atasan maupun rekan kerja?	4	28	161	210	3,83	Baik
		3	7				
		2	1				
		1	1				
6	Apakah anda mengalami konflik dengan atasan maupun rekan kerja?	1	0	163	210	3,88	Baik
		2	0				
		3	11				
		4	25				
		5	6				
Manajemen Interaksi							
7	Sejauh mana anda merasa dipercaya dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja?	5	5	163	210	3,88	Baik
		4	28				
		3	8				
		2	1				
		1	0				
8	Apakah anda sering merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan ?	1	0	145	210	3,45	Baik
		2	5				
		3	15				
		4	20				
		5	2				
Kebersatuan							
9	Bagaimana tingkat kejelasan dan kesesuaian pesan dalam pemberian informasi kepada anda?	5	6	163	210	3,88	Baik
		4	26				
		3	9				
		2	1				
		1	0				
10	Bagaimana tingkat frustrasi yang anda alami dalam komunikasi antara atasan dan rekan kerja?	1	1	128	210	3,04	Cukup Baik
		2	6				
		3	27				
		4	6				

		5	2				
Total						35,97	Baik
Rata-rata						3,59	

Berdasarkan tabel 4.19 mengenai skor tanggapan terhadap variabel komunikasi telah memperoleh nilai rata-rata keseluruhan adalah 3,59 serta berdasarkan interpretasi skor pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa 42 karyawan di LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung merasa baik pada komunikasi yang terjalin. Namun pada variabel komunikasi karyawan masih terdapat dimensi yang hasil nilai mean skornya dibawah nilai mean keseluruhan.

4.1.4 Hasil Survey Mengenai variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.20
Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 11 : Apakah anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	24	120	57%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	190	100%
Skor rata-rata			4,52	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 24 responden dengan persentasi 57% Menyatakan sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan memenuhi target dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 4,52 pada rentan interval 4,21 – 5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik

Tabel 4.21

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 12 : Apakah anda sering menyelesaikan tugas dengan efisien?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	18	90	43%
Setuju	4	23	92	55%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	184	100%
Skor rata-rata			4,38	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda sering menyelesaikan tugas dengan efisien?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 23 responden dengan persentasi 55% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efisien. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 4,38 pada rentan interval 4,21 – 5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.22

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 13 : Apakah anda tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Setuju	2	2	4	5%
Kurang Setuju	3	17	51	40%
Tidak Setuju	4	19	76	45%
Sangat Tidak Setuju	5	4	20	10%
Total		42	151	100%
Skor rata-rata			3,59	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang

ditetapkan?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 19 responden dengan persentasi 45% Menyatakan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,59 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 14 : Apakah pekerjaan yang anda kerjakan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	7	35	17%
Setuju	4	30	120	71%
Kurang Setuju	3	3	9	7%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Total		42	167	100%
Skor rata-rata			3,97	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah pekerjaan yang anda kerjakan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 30 responden dengan persentasi 71% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan dapat memenuhi standar kualitas perusahaan. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,97 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik.

Tabel 4.24

Tanggapan Responden terhadap kuisioner no 15 : Apakah anda selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan anda?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	18	90	43%
Setuju	4	22	88	52%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Total		42	181	100%
Skor rata-rata			4,31	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan anda?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 22 responden dengan persentasi 52% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 4,31 pada rentan interval 4,21 – 5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden terhadap kuisioner no 16 : Apakah anda sering membuat kesalahan dalam pekerjaan ?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Setuju	2	9	18	21%
Kurang Setuju	3	23	69	55%
Tidak Setuju	4	9	36	21%
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2%
Total		42	128	100%
Skor rata-rata			3,04	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda sering membuat kesalahan dalam pekerjaan?” menunjukkan frekuensi

terbesar yaitu 23 responden dengan persentasi 55% Menyatakan kurang setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan masih terdapat kesalahan dalam pekerjaannya. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,04 pada rentan interval 2,61 – 3,40 sehingga termasuk kategori cukup baik.

Tabel 4.26

Tanggapan Responden terhadap kuisiner no 17 : Apakah anda mampu beradaptasi terhadap kondisi dan permasalahan?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	8	40	19%
Setuju	4	32	128	76%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	173	100%
Skor rata-rata			4,11	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda mampu beradaptasi terhadap kondisi dan permasalahan?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 32 responden dengan persentasi 76% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan mampu beradaptasi terhadap kondisi dan permasalahan. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 4,11 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik

Tabel 4.27

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 18 : Apakah anda sering menerima umpan balik positif tentang kehandalan pekerjaan anda?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	6	30	14%
Setuju	4	28	112	67%
Kurang Setuju	3	5	15	12%
Tidak Setuju	2	3	6	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	163	100%
Skor rata-rata			3,88	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.27 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda sering menerima umpan balik positif tentang kehandalan pekerjaan anda?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 28 responden dengan persentasi 67% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan menerima umpan balik positif dalam kehandalan bekerjanya. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,88 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik.

Tabel 4.28

Tanggapan Responden terhadap kuisisioner no 19 : Apakah anda merasa tidak puas dengan kehandalan yang telah anda lakukan?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	0	0	0%
Setuju	2	4	8	10%
Kurang Setuju	3	19	57	45%
Tidak Setuju	4	15	60	36%
Sangat Tidak Setuju	5	4	20	10%
Total		42	145	100%
Skor rata-rata			3,45	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai “apakah anda merasa tidak puas dengan kehandalan yang telah anda lakukan?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 19 responden dengan persentasi 45% Menyatakan kurang setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa puas dalam kehandalan pekerjaan yang dilakukan. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 3,45 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik

Tabel 4.29

Tanggapan Responden terhadap kuisioner no 20 : Apakah anda sering menerima informasi yang akurat dari rekan kerja?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	7	35	17%
Setuju	4	34	136	81%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	173	100%
Skor rata-rata			4,11	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.29 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai “Apakah anda sering menerima informasi yang akurat dari rekan kerja?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 34 responden dengan persentasi 81% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan menerima informasi yang akurat dari rekan kerja . Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 4,11 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik.

Tabel 4.30

Tanggapan Responden terhadap kuisioner no 21 : Apakah anda sering menciptakan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	5	4	20	10%
Setuju	4	35	140	83%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Total		42	168	100%
Skor rata-rata			4	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.30 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan?” menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 35 responden dengan persentasi 83% Menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan dapat berfikir inovatif dan fleksibel dalam menghadapi kondisi dan masalah . Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 4 pada rentan interval 3,40 – 4,20 sehingga termasuk kategori baik

Tabel 4.31

Tanggapan Responden terhadap kuisioner no 22 : Apakah anda sering menerima umpan balik tentang kreatifitas pekerjaan ?

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Skor (B X F)	%
Sangat Setuju	1	10	10	24%
Setuju	2	9	18	21%
Kurang Setuju	3	9	27	21%
Tidak Setuju	4	14	56	33%
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0%
Total		42	111	100%
Skor rata-rata			2,64	

Sumber: Hasil Pengelolaan Survei 2023

Tabel 4.31 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai “apakah anda sering menerima umpan balik tentang kreatifitas pekerjaan?”

menunjukkan frekuensi terbesar yaitu 14 responden dengan persentasi 33% Menyatakan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang mendapatkan umpan balik kreatifitas pekerjaannya. Pertanyaan responden memiliki nilai rata-rata 2,64 pada rentan interval 2,61 – 3,40 sehingga termasuk kategori cukup baik

4.1.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 butir pertanyaan yang tebagi ke dalam 4 dimensi yaitu kuantitas kerja terdiri 3 pertanyaan, kualitas kerja terdiri 3 pertanyaan, kreatifitas 3 pertanyaan dan kehandalan 3 pertanyaan. Selanjutnya, akan disajikan dan dijelaskan jawaban dari responden terhadap variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kreatifitas dan kehandalan.

Tabel 4.32

Skor Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Bobot	Frekuensi	skor	Skor ideal	Mean	Kategori
Kuantitas Kerja							
11	Apakah anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan?	5	24	190	210	4,52	Sangat Baik
		4	17				
		3	0				
		2	1				
		1	0				
12	Apakah anda sering menyelesaikan tugas dengan efisien?	5	18	184	210	4,38	Sangat Baik
		4	23				
		3	0				
		2	1				

		1	0				
13	Apakah anda tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan?	1	0	151	210	3,59	Baik
		2	2				
		3	17				
		4	19				
		5	4				
Kualitas kerja							
14	Apakah pekerjaan yang anda kerjakan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan?	5	7	167	210	3,97	Baik
		4	30				
		3	3				
		2	1				
		1	1				
15	Apakah anda selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan anda?	5	18	181	210	4,31	Sangat Baik
		4	22				
		3	0				
		2	1				
		1	1				
16	Apakah anda sering membuat kesalahan dalam pekerjaan ?	1	0	128	210	3,04	Cukup Baik
		2	9				
		3	23				
		4	9				
		5	1				
Kehandalan kerja							
17	Apakah anda mampu beradaptasi terhadap kondisi dan permasalahan?	5	8	173	210	4,11	Baik
		4	32				
		3	1				
		2	1				
		1	0				
18	Apakah anda sering menerima umpan balik positif tentang	5	6				
		4	28				

	kehandalan pekerjaan anda?	3	5	163	210	3,88	Baik
		2	3				
		1	0				
19	Apakah anda merasa tidak puas dengan kehandalan yang telah anda lakukan?	1	0	145	210	3,45	Baik
		2	4				
		3	19				
		4	15				
		5	4				
Kreatifitas kerja							
20	Apakah anda sering menerima informasi yang akurat dari rekan kerja?	5	7	173	210	4,11	Baik
		4	34				
		3	0				
		2	1				
		1	0				
21	Apakah anda sering menciptakan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi?	5	4	168	210	4	Baik
		4	35				
		3	2				
		2	1				
		1	0				
22	Apakah anda sering menerima umpan balik tentang kreatifitas pekerjaan ?	1	10	111	210	2,64	Cukup Baik
		2	9				
		3	9				
		4	14				
		5	0				
Total						46	Baik
Rata-rata						3,83	

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai skor tanggapan terhadap variabel kinerja karyawan telah memperoleh nilai keseluruhan adalah 3,83 serta berdasarkan interpretasi skor pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa 42 karyawan di

LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung merasa baik pada kinerja karyawan yang terjalin. Namun pada variabel kinerja karyawan masih terdapat beberapa dimensi yang hasil nilai mean skornya masih di bawah nilai mean keseluruhan.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji dasar yang dilakukan sebelum analisis data lebih lanjut atau lebih dalam, data yang memiliki distribusi normal sering dijadikan landasan dalam beberapa uji statistik meskipun data tidak dituntut untuk harus normal. Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah sampel data yang digunakan mengikuti atau mendekati distribusi normal dengan tujuan memastikannya bahwa data tersebut tidak memiliki kecenderungan yang signifikan ke arah kiri atau kanan.

Tabel 4.33
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.128	42	.082	.950	42	.064
Komunikasi	.107	42	.200*	.964	42	.212

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Shapiro Wilk komunikasi (X) sebesar 0,212 dan nilai Shapiro Wilk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,064. Dikarenakan nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%

yaitu 0,212 (X) dan 0,064 (Y) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan kata lain model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak dipakai karena sesuai dengan prasyarat keberadaan distribusi yang bersifat normal.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Setelah dilakukan perubahan data dari skala ordinal ke skala interval maka hasil regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34

Data interval

No	X	Y
1	39,264	54,301
2	28,815	34,517
3	29,963	33,311
4	36,972	51,912
5	24,284	40,526
6	27,146	34,230
7	29,473	29,753
8	36,610	37,306
9	22,656	23,024
10	37,470	37,670
11	31,667	32,727
12	19,225	30,825
13	40,242	48,076
14	19,225	30,413
15	21,790	28,434
16	19,957	30,503
17	29,276	35,417

18	18,546	30,503
19	27,193	35,548
20	26,652	33,349
21	26,884	36,355
22	34,908	37,248
23	32,009	39,622
24	34,908	41,603
25	36,406	43,218
26	36,406	41,949
27	32,009	30,178
28	32,009	39,622
29	32,009	40,178
30	32,009	41,117
31	25,472	34,245
32	32,009	41,117
33	32,009	41,117
34	24,412	32,727
35	28,985	35,484
36	26,116	37,270
37	27,879	30,748
38	25,075	36,095
39	30,567	35,993
40	28,002	37,27
41	28,518	36,833
42	29,007	38,485

Sumber : Hasil pengolahan data MSI

Model regresi yang diperoleh dari data di atas sebagai berikut :

Tabel 4.35
Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.878	3.449		3.734	.001
Komunikasi	.810	.115	.743	7.021	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Dilihat dari table 4.29 diatas bahwa koefisien regresi untuk variable komunikasi (X) sebesar 0,810 dengan konstanta 12,878. Berdasarkan tabel diatas maka bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,878 + 0,810 X$$

$$\text{Kinerja Kayawan} = 12,878 + 0,810 \text{ Komunikasi}$$

Jika persamaan regresi ini di urai lebih rinci :

1. Nilai konstanta 12,878 mengandung arti bahwa konstanta bernilai positif, apabila tidak memperhatikan komunikasi ($X=0$), dengan demikian sebenarnya kinerja sudah ada, tidak bergantung pada variable lain.
2. Nilai koefisien variable X adalah 0,810 menyatakan apabila terjadi penambahan nilai 1 pada komunikasi, maka bertambahnya nilai variabel

kinerja positif maka bisa dikatakan terdapat pengaruh positif pada variable X (Komunikasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) .

3. Dilihat dari model persamaan regresi analisis yang dihasilkan dengan koefisien arah yang positif dapat diartikan pula terdapat hubungan searah antara variabel komunikasi dan variabel kinerja karyawan, apabila variabel X (Komunikasi) naik maka akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan)

4.1.7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan suatu pendekatan statistic yang dimanfaatkan untuk mengukur seberapa erat atau tingkat keterkaitan linear antara dua atau lebih variabel (Riyanto & Hatmawan, 2020:131). Arah dinyatakan dalam bentuk positif atau negatif, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dalam besaran koefisien korelasi. Nilai korelasi (r) antara 0 sampai 1, atau 0 sampai -1 untuk hubungan negatif. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.36

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Peneliti memakai perhitungan *Pearson Product Moment (Pearson Moment Correlation Analyst)* yang didapat dari hasil pengolahan SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.37
Hasil Analisis Korelasi

Correlations

		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Terlihat bahwa koefisien korelasi pearson untuk variabel komunikasi sebesar 0,743 berada diantara $0,600 < 0,743 < 0,799$, artinya variabel komunikasi menunjukkan hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

4.1.8 Hasil Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi (r^2) merupakan mengukur sejauh mana mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen dan untuk mengetahui besarnya koefisien yang menunjukkan apakah adanya kemampuan variabel-variabel

independent menjelaskan dependen dan jika ada maka besarnya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui koefisien determinasi menggunakan pengolahan data yang diproses menggunakan perangkat lunak SPSS , dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.38
Hasil Koefisien Determinasi (Kd)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.541	4.073

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dilihat dari Model Summary dapat diperoleh koefisien determinasi r^2 sebesar 0,552. Dengan nilai koefisien determinasi 0,552 dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu komunikasi memiliki pengaruh sebesar 0,552 atau 55% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan sisanya adalah sebesar 0,448 atau 45% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Bisnis LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden dari variabel komunikasi (X) secara keseluruhan, sebesar 3,59 yang berada pada kategori baik. Rata-rata nilai sebesar 3,59 hasil tersebut membuktikan bahwa komunikasi karyawan LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung termasuk dalam kategori baik. Terdapat nilai tertinggi pada indikator, keterbukaan mengenai informasi dengan nilai 3,92 yang berada pada kategori baik, harus ditingkatkan agar semakin baik dalam keterbukaan informasi di perusahaan. Sementara nilai paling rendah pada indikator ,kesulitan memahami intruksi dengan nilai 2,88 yang berada di kategori cukup baik, harus di perbaiki dalam pemahaman informasi kepada karyawan agar lebih baik dalam menerima intruksi. Serta manajer harus memastikan bahwa informasi atau intruksi yang diberikan kepada karyawan jelas dan mudah dipahami. Dengan menyediakan waktu dan ruang bagi karyawan mengonfirmasi kembali informasi apabila informasi belum jelas dan menanyakan kembali agar informasi maupun intruksi mudah dipahami oleh karyawan.

2. Berdasarkan hasil tanggapan responden dari variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan sebesar 3,83 yang berada pada kategori baik. Rata-rata nilai sebesar 3,83 hasil tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung termasuk dalam kategori baik. Terdapat nilai tertinggi pada indikator menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan nilai 4,52 yang termasuk kategori sangat baik, harus dipertahankan dalam menyelesaikan tugas di perusahaan. Sementara nilai terendah pada indikator umpan balik kreatifitas kerja dengan nilai sebesar 2,64 termasuk kategori cukup baik, harus diperbaiki dengan mengapresiasi pekerjaan kreatifitas karyawan pada pelabelan, pengurutan hasil dan pengimputan data agar karyawan lebih semangat dan berkomitmen dalam kontribusi pekerjaannya.
3. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh model persamaan regresi $Y = 12,878 + 0,810X$ yang artinya koefisien arah bertanda positif maka dapat dinyatakan adanya hubungan linear searah. Bahwa semakin baik komunikasi akan semakin meningkatkan kinerja. Hal ini didukung dengan korelasi positif memiliki nilai sebesar 0,743 dengan kategori kuat, sedangkan determinasi mencapai 0,552 atau 55% komunikasi mempengaruhi kinerja. Sehingga 45% ada di variabel atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, penghargaan, lingkungan kerja, pelatihan dan sebagainya

5.2. Saran

Merujuk kepada hasil yang telah disebutkan di atas, peneliti memiliki rekomendasi saran terkait dengan Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung sebagai berikut :

1. Disarankan untuk pimpinan Unit Bisnis LPKL Perumda Tirtawening perlu mempertimbangkan dalam kejelasan informasi dan intruksi dalam penyampaian tugas. Hal ini dengan memberikan kesempatan karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan meminta konfirmasi terhadap informasi yang didapatkan, agar karyawan lebih maksimal dalam mengerjakan tugasnya.
2. Disarankan untuk pimpinan memberikan umpan balik yang positif terhadap kreatifitas pekerjaan. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kreatifitas kerja dan kinerja karyawan.
3. Meskipun komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini menunjukkan ada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, penghargaan, lingkungan kerja, pelatihan dan sebagainya

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, & Rafida, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Nomor 3)*. CV. Pena Persada.
- Dewi Putriani Yogosara Lodewijk. (2023). *Harmonisasi Karakteristik Pemimpin Dan Kinerja Pegawai Dalam Organisasi*. Deepublish Digital.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. DEEPUBLISH.
- Ginting, R. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (M. S. Daeng Sani Ferdiansyah (ed.)).
- Hariyanto, D. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. UMSID Press.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed Methode*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Ibrahim, J. T. (2020). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Indomedia Pustaka.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV BUDI UTAMA.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendikia.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Nasya Expanding Management.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2022). *Analisis Penelitian Dengan Statistik Edisi ke -2 (2 ed.)*. PT. Bumu Aksara.
- Mukhtar, H., Risnita, & Prasetyo, M. A. M. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan - Komunikasi - Konflik Organisasi*. Deepublish.
- Mustikarani, I. K. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Pradina Pustaka.

- Nadirah, Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Method (Mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivi)*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Qomusuddin, Ivan F., & Romlah, S. (2021). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IMS SPSS Statistic 20.0*. CV Budi Utama.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian DI Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. CV Budi Utama.
- Sahab, A. (2018). *Buku Ajar Analisis Kuantitatif Ilmu Politik Dengan SPSS*. Airlangga University Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Suharyat, Y. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan* (N. Kristina (ed.)). Wawasan Ilmu.
- Tarjo. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Syiah Kuala University Press.
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yunita, P. (2022). *Metodologi Penelitian Kebidanan*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Zacharias, T., Wenno, & Laurens, S. (2019). *Metode Penelitian Sosial Teori Dan Aplikasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.

LAMPIRAN



**LABORATORIUM PENGENDALIAN KUALITAS LINGKUNGAN
PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

Jalan Atlas No. 6, Lt. 2 Antapani Bandung

Telepon/Fax : (022) 7219399 / (022) 87787500

Website : www.lab-pkl.co.id ■ pemasaran@lab-pkl.co.id

■ [facebook.com/lablingpkltbdg](https://www.facebook.com/lablingpkltbdg) ■ @LABLINGPKLBGD ■ @lpklpdamtirtawening



TIRTAWENING
KOTA BANDUNG

Bandung, 08 September 2023

Nomor : 019/LPKL/IX/2023

Lampiran : -

Perihal : Penerimaan Ijin Penelitian

Yth. Ka. Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Sangga Buana

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Permohonan dari Universitas Sangga Buana Studi S-1 Manajemen tanggal 15 Agustus 2023 perihal pengajuan Permohonan Ijin Survey/ Penelitian dengan identitas sebagai berikut:

NO.	NAMA	NPM
1.	Eka Satria Putra	1111191153

Maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas dapat melakukan Survey/ Penelitian di Laboratorium Pengendalian Kualitas Lingkungan (LPKL) PERUMDA Tirtawening Kota Bandung, dengan catatan yang bersangkutan harus dapat mengikuti ketentuan yang berlaku.

Demikian surat jawaban ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Plt. Kepala Unit LPKL



Annisa Rizkiyanti S., S.T.
NIK. 170114-A

KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Bisnis Laboratorium Perumda Tirtawening Kota Bandung”.

Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Bapak/Ibu, saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan, dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Bandung Agustus 2023

Eka Satria Putra

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
DI LPKL PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Berikanlah tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang bapak/ibu paling tepat/sesuai dengan kondisi/pendapat bapak/ibu.

A. Identitas Responen

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 19-25 36-45
 26-35 >45
4. Lama Bekerja : 1-2 Tahun 5-10 Tahun
 3-5 Tahun >10 Tahun
5. Pendidikan : SMA/SMK D4
 D3 S1

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda *checklist* (√) pada jawaban yang anda pilih pada pernyataan berikut dan seterusnya berdasarkan pendapat anda.
2. Jika ingin mengganti jawaban, berikanlah tanda (X) pada kolom yang ingin diganti, kemudian berilah tanda *checklist* (√) kembali jawaban yang dirasa lebih tepat.

A. Komunikasi (X) :

1. Bagaimana tingkat keterbukaan berbicara mengenai informasi dengan atasan maupun rekan kerja?

Sangat Baik

Baik

Cukup Baik

Tidak Baik

Sangat Tidak Baik

2. Apakah anda merasa kesulitan memahami intruksi dari atasan karena ketidakjelasan?

Sangat Sulit

Sulit

Cukup Sulit

Tidak Sulit

Sangat Tidak Sulit

3. Apakah anda mendapatkan dukungan emosional dari atasan maupun rekan kerja?

Sangat Baik

Baik

Cukup Baik

Tidak Baik

Sangat Tidak Baik

4. Seberapa sering anda merasa tidak didengar atau diabaikan dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja?

Sangat Sering

Sering

Cukup Sering

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

5. Seberapa sering anda diterima dan didukung oleh atasan maupun rekan kerja?

Sangat Sering

Sering

Cukup Sering

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

6. Apakah anda mengalami konflik verbal dengan atasan maupun rekan kerja?

Sangat setuju

Setuju

Sedang

Tidak Sulit

Sangat Tidak Sulit

7. Sejauh mana anda merasa dipercaya dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja?

Sangat dipercaya

Dipercaya

Netral

Tidak Dipercaya

Sangat Tidak Dipercaya

8. Apakah apakah anda sering merasa tertekan dalam percakapan dengan atasan maupun rekan kerja?

Sangat Sering

Sering

Netral

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

9. Bagaimana tingkat kejelasan dan kesesuaian pesan dalam pemberian informasi kepada anda?

Sangat Sesuai

Sesuai

Netral

Tidak Sesuai

Sangat Tidak Sesuai

10. Bagaimana tingkat frustrasi yang anda alami dalam komunikasi interpersonal antara atasan dan rekan kerja?

Sangat Baik

Baik

Sedang

Tidak Baik

Sangat Tidak Baik

Variabel Kinerja (Y)

11. Apakah anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan?

Sangat Mampu

Mampu

Sedang

Tidak Mampu

Sangat Tidak Mampu

12. Apakah anda sering menyelesaikan tugas dengan efisien?

Sangat Sering

Sering

Cukup Sering

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

13. Apakah anda tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditetapkan?

Sangat Mampu

Mampu

Cukup Mampu

Tidak Mampu

Sangat Tidak Mampu

14. Apakah pekerjaan yang anda kerjakan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan?

Sangat Mampu

Mampu

Sedang

Tidak Mampu

Sangat Tidak Mampu

15. Apakah anda selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan anda?

Sangat Berusaha

Berusaha

Cukup Berusaha

Tidak Berusaha

Sangat Tidak Berusaha

16. Apakah anda sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan anda?

Sangat Sering

Sering

Cukup Sering

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

17. Apakah anda mampu beradaptasi terhadap kondisi dan permasalahan ?

Sangat Mampu

Mampu

Cukup Mampu

Tidak Mampu

Sangat Tidak Mampu

18. Apakah anda sering menerima umpan balik tentang kehandalan kerja anda?

Sangat Sering

Sering

Cukup Sering

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

19. Apakah anda merasa tidak puas dengan kehandalan yang telah anda lakukan?

Sangat Puas

Puas

Cukup Puas

Tidak Puas

Sangat Tidak Puas

20. Apakah anda sering menerima informasi yang akurat dari rekan kerja?

Sangat Sering

Sering

Cukup Sering

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

21. Apakah anda sering menciptakan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi?

Sangat Sering

Sering

Cukup Sering

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

22. Apakah anda sering menerima umpan balik tentang kreatifitas pekerjaan anda?

Sangat Sering

Sering

Cukup Sering

Tidak Sering

Sangat Tidak Sering

DATA KUESIONER
Variabel Komunikasi (X)

No Responden	Variabel Komunikasi (X)										PTotal
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	3	5	5	1	4	5	5	5	5	43
2	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	36
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
4	5	1	5	5	5	3	5	5	3	5	42
5	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	32
6	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	34
7	5	2	4	3	4	4	4	3	4	3	36
8	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	42
9	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	30
10	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
11	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	38
12	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	27
13	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
14	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	27
15	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	29
16	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	28
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	37
18	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27
19	4	2	5	3	4	3	4	2	5	2	34
20	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	34
21	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	34
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
25	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	42
26	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	42
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
31	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
34	4	2	4	3	3	4	4	2	4	2	32
35	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	36

36	5	1	4	2	3	5	4	3	4	2	33
37	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
38	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	33
39	4	2	4	4	4	5	4	3	4	3	37
40	5	1	4	4	3	4	4	3	4	3	35
41	5	2	5	3	4	4	4	3	4	1	35
42	5	2	4	4	4	3	4	3	4	3	36

DATA KUESIONER
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Variabel Kinerja Karyawan (Y)												PTotal
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	45
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	44
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	57
5	5	5	5	1	1	4	5	3	5	5	4	3	46
6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	45
7	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	2	41
8	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	47
9	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	32
10	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	3	47
11	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	43
12	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	42
13	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	54
14	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	1	41
15	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	1	39
16	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	1	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	45
18	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	1	41
19	5	4	3	4	5	2	4	5	2	4	5	1	44
20	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	43
21	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	1	45
22	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	1	46
23	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	48
24	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	2	49
25	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	2	50
26	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	50
27	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	49
28	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	48
29	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	49
30	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	50
31	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	44

32	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	50
33	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	50
34	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	43
35	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	46
36	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	47
37	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	42
38	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	45
39	5	5	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	46
40	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	47
41	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	4	46
42	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48

TRANSFORMASI DATA

Variabel Komunikasi (X)

Successive Interval										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4,078	3,000	4,277	4,250	1,000	2,411	5,027	4,754	5,027	5,439	39,264
4,078	3,000	1,840	2,976	3,495	1,000	3,495	2,113	3,495	3,322	28,815
2,745	3,000	2,911	2,976	3,495	2,411	3,495	2,113	3,495	3,322	29,963
4,078	1,000	4,277	4,250	5,027	1,000	5,027	4,754	2,120	5,439	36,972
2,745	2,192	1,840	1,961	3,495	1,000	3,495	2,113	2,120	3,322	24,284
1,751	2,192	2,911	1,961	3,495	2,411	3,495	2,113	3,495	3,322	27,146
4,078	2,192	2,911	1,961	3,495	2,411	3,495	2,113	3,495	3,322	29,473
2,745	3,000	2,911	4,250	5,027	3,823	3,495	3,299	3,495	4,564	36,610
1,000	3,860	1,000	2,976	1,546	2,411	1,000	3,299	1,000	4,564	22,656
2,745	3,860	2,911	4,250	3,495	3,823	3,495	3,299	5,027	4,564	37,470
2,745	3,000	2,911	1,961	5,027	2,411	3,495	3,299	3,495	3,322	31,667
1,000	2,192	1,000	1,000	3,495	1,000	2,120	3,299	2,120	2,000	19,225
2,745	5,265	4,277	4,250	3,495	3,823	5,027	3,299	3,495	4,564	40,242
1,000	2,192	1,000	1,000	3,495	1,000	2,120	3,299	2,120	2,000	19,225
1,000	2,192	1,000	1,000	3,495	1,000	2,120	3,299	2,120	4,564	21,790
1,751	2,192	1,840	1,000	2,202	2,411	2,120	1,000	2,120	3,322	19,957
2,745	3,860	2,911	2,976	3,495	1,000	3,495	3,299	3,495	2,000	29,276
1,751	2,192	1,840	1,000	2,202	1,000	2,120	1,000	2,120	3,322	18,546
2,745	2,192	4,277	1,961	3,495	1,000	3,495	1,000	5,027	2,000	27,193
1,751	3,000	1,840	2,976	3,495	2,411	3,495	1,000	2,120	4,564	26,652
1,751	3,000	1,840	1,961	3,495	2,411	3,495	2,113	3,495	3,322	26,884
2,745	3,860	4,277	2,976	3,495	2,411	5,027	3,299	3,495	3,322	34,908
2,745	3,860	2,911	2,976	3,495	2,411	3,495	3,299	3,495	3,322	32,009
2,745	3,860	4,277	2,976	3,495	2,411	5,027	3,299	3,495	3,322	34,908
4,078	3,860	2,911	2,976	5,027	2,411	3,495	3,299	5,027	3,322	36,406
4,078	3,860	2,911	2,976	5,027	2,411	3,495	3,299	5,027	3,322	36,406
2,745	3,860	2,911	2,976	3,495	2,411	3,495	3,299	3,495	3,322	32,009

2,745	3,860	2,911	2,976	3,495	2,411	3,495	3,299	3,495	3,322	32,009
2,745	3,860	2,911	2,976	3,495	2,411	3,495	3,299	3,495	3,322	32,009
2,745	3,860	2,911	2,976	3,495	2,411	3,495	3,299	3,495	3,322	32,009
2,745	2,192	2,911	1,961	2,202	2,411	2,120	2,113	3,495	3,322	25,472
2,745	3,860	2,911	2,976	3,495	2,411	3,495	3,299	3,495	3,322	32,009
2,745	3,860	2,911	2,976	3,495	2,411	3,495	3,299	3,495	3,322	32,009
2,745	2,192	2,911	1,961	2,202	2,411	3,495	1,000	3,495	2,000	24,412
2,745	3,000	2,911	1,961	3,495	3,823	2,120	2,113	3,495	3,322	28,985
4,078	1,000	2,911	1,000	2,202	3,823	3,495	2,113	3,495	2,000	26,116
2,745	3,000	1,840	1,961	3,495	2,411	3,495	2,113	3,495	3,322	27,879
2,745	2,192	2,911	2,976	2,202	1,000	2,120	2,113	3,495	3,322	25,075
2,745	2,192	2,911	2,976	3,495	3,823	3,495	2,113	3,495	3,322	30,567
4,078	1,000	2,911	2,976	2,202	2,411	3,495	2,113	3,495	3,322	28,002
4,078	2,192	4,277	1,961	3,495	2,411	3,495	2,113	3,495	1,000	28,518
4,078	2,192	2,911	2,976	3,495	1,000	3,495	2,113	3,495	3,322	29,077

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	4,000	0,095	0,095	0,169	-1,309	1,000
	3,000	5,000	0,119	0,214	0,292	-0,792	1,751
	4,000	23,000	0,548	0,762	0,310	0,712	2,745
	5,000	10,000	0,238	1,000	0,000		4,078
2,000	1,000	3,000	0,071	0,071	0,136	-1,465	1,000
	2,000	15,000	0,357	0,429	0,393	-0,180	2,192
	3,000	9,000	0,214	0,643	0,373	0,366	3,000
	4,000	14,000	0,333	0,976	0,056	1,981	3,860
	5,000	1,000	0,024	1,000	0,000		5,265
3,000	2,000	4,000	0,095	0,095	0,169	-1,309	1,000
	3,000	7,000	0,167	0,262	0,326	-0,637	1,840
	4,000	24,000	0,571	0,833	0,250	0,967	2,911
	5,000	7,000	0,167	1,000	0,000	8,210	4,277
4,000	2,000	6,000	0,143	0,143	0,226	-1,068	1,000
	3,000	11,000	0,262	0,405	0,388	-0,241	1,961
	4,000	20,000	0,476	0,881	0,199	1,180	2,976
	5,000	5,000	0,119	1,000	0,000		4,250
5,000	1,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	2,000	1,000	0,024	0,048	0,099	-1,668	1,546
	3,000	7,000	0,167	0,214	0,292	-0,792	2,202
	4,000	28,000	0,667	0,881	0,199	1,180	3,495
	5,000	5,000	0,119	1,000	0,000		5,027
6,000	3,000	11,000	0,262	0,262	0,326	-0,637	1,000

	4,000	25,000	0,595	0,857	0,226	1,068	2,411
	5,000	6,000	0,143	1,000	0,000		3,823
7,000	2,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	3,000	8,000	0,190	0,214	0,292	-0,792	2,120
	4,000	28,000	0,667	0,881	0,199	1,180	3,495
	5,000	5,000	0,119	1,000	0,000		5,027
8,000	2,000	5,000	0,119	0,119	0,199	-1,180	1,000
	3,000	15,000	0,357	0,476	0,398	-0,060	2,113
	4,000	20,000	0,476	0,952	0,099	1,668	3,299
	5,000	2,000	0,048	1,000	0,000		4,754
9,000	2,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	3,000	8,000	0,190	0,214	0,292	-0,792	2,120
	4,000	28,000	0,667	0,881	0,199	1,180	3,495
	5,000	5,000	0,119	1,000	0,000		5,027
10,000	1,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	2,000	6,000	0,143	0,167	0,250	-0,967	2,000
	3,000	27,000	0,643	0,810	0,272	0,876	3,322
	4,000	6,000	0,143	0,952	0,099	1,668	4,564
	5,000	2,000	0,048	1,000	0,000		5,439

TRANSFORMASI DATA

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Successive Interval												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
4,043	4,272	4,861	4,855	4,272	4,717	4,855	4,489	4,556	4,855	5,134	3,391	54,301
2,525	2,742	3,584	3,285	2,796	2,328	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	2,452	34,517
2,525	2,742	3,584	3,285	2,796	2,328	3,117	1,772	2,277	3,117	3,317	2,452	33,311
4,043	4,272	4,861	4,855	4,272	2,328	4,855	4,489	4,556	4,855	5,134	3,391	51,912
4,043	4,272	4,861	1,000	1,000	3,544	4,855	1,772	4,556	4,855	3,317	2,452	40,526
2,525	2,742	2,349	3,285	2,796	3,544	3,117	1,772	2,277	3,117	3,317	3,391	34,230
2,525	2,742	2,349	3,285	2,796	1,000	3,117	2,978	2,277	3,117	1,671	1,896	29,753
4,043	4,272	2,349	3,285	4,272	3,544	3,117	1,772	3,413	3,117	1,671	2,452	37,306
1,000	1,000	3,584	1,546	1,546	3,544	1,000	1,000	3,413	1,000	1,000	3,391	23,024
2,525	2,742	3,584	3,285	4,272	3,544	4,855	2,978	1,000	3,117	3,317	2,452	37,670
2,525	2,742	2,349	3,285	2,796	2,328	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,896	32,727
2,525	2,742	3,584	1,960	2,796	1,000	3,117	1,000	2,277	3,117	3,317	3,391	30,825
4,043	4,272	4,861	4,855	4,272	3,544	3,117	4,489	4,556	4,855	3,317	1,896	48,076
2,525	2,742	3,584	1,960	2,796	1,000	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,000	30,413
2,525	2,742	3,584	1,960	2,796	1,000	3,117	1,000	2,277	3,117	3,317	1,000	28,434
2,525	2,742	2,349	3,285	2,796	1,000	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,000	30,503
2,525	2,742	3,584	3,285	2,796	3,544	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	1,000	35,417
2,525	2,742	2,349	3,285	2,796	1,000	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,000	30,503

4,043	2,742	2,349	3,285	4,272	1,000	3,117	4,489	1,000	3,117	5,134	1,000	35,548
4,043	2,742	2,349	3,285	2,796	2,328	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,000	33,349
4,043	4,272	2,349	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,000	36,355
2,525	2,742	3,584	4,855	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	1,000	37,248
4,043	4,272	3,584	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	1,896	39,622
4,043	2,742	3,584	3,285	2,796	2,328	4,855	4,489	3,413	4,855	3,317	1,896	41,603
4,043	2,742	3,584	4,855	4,272	2,328	4,855	2,978	3,413	3,117	5,134	1,896	43,218
2,525	2,742	3,584	4,855	4,272	2,328	3,117	4,489	3,413	4,855	3,317	2,452	41,949
4,043	4,272	3,584	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	2,452	40,178
4,043	4,272	3,584	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	1,896	39,622
4,043	4,272	3,584	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	2,452	40,178
4,043	4,272	3,584	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	3,391	41,117
4,043	2,742	2,349	3,285	2,796	2,328	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,896	34,245
4,043	4,272	3,584	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	3,391	41,117
4,043	4,272	3,584	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	3,391	41,117
2,525	2,742	2,349	3,285	2,796	2,328	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,896	32,727
2,525	2,742	1,000	3,285	4,272	2,328	3,117	2,978	3,413	3,117	3,317	3,391	35,484
4,043	4,272	2,349	3,285	2,796	2,328	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	3,391	37,270
2,525	2,742	2,349	3,285	2,796	1,000	3,117	1,772	2,277	3,117	3,317	2,452	30,748
4,043	4,272	2,349	3,285	2,796	3,544	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	1,000	36,095
4,043	4,272	2,349	3,285	2,796	2,328	3,117	2,978	1,000	3,117	3,317	3,391	35,993
4,043	4,272	2,349	3,285	2,796	2,328	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	3,391	37,270
4,043	2,742	1,000	4,855	2,796	1,000	4,855	2,978	1,000	4,855	3,317	3,391	36,833
4,043	4,272	2,349	3,285	2,796	3,544	3,117	2,978	2,277	3,117	3,317	3,391	38,485

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	4,000	17,000	0,405	0,429	0,393	-0,180	2,525
	5,000	24,000	0,571	1,000	0,000		4,043
2,000	2,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	4,000	23,000	0,548	0,571	0,393	0,180	2,742
	5,000	18,000	0,429	1,000	0,000		4,272
3,000	2,000	2,000	0,048	0,048	0,099	-1,668	1,000
	3,000	17,000	0,405	0,452	0,396	-0,120	2,349
	4,000	19,000	0,452	0,905	0,169	1,309	3,584
	5,000	4,000	0,095	1,000	0,000		4,861
4,000	1,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	2,000	1,000	0,024	0,048	0,099	-1,668	1,546
	3,000	3,000	0,071	0,119	0,199	-1,180	1,960
	4,000	30,000	0,714	0,833	0,250	0,967	3,285
	5,000	7,000	0,167	1,000	0,000		4,855
5,000	1,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000

	2,000	1,000	0,024	0,048	0,099	-1,668	1,546
	4,000	22,000	0,524	0,571	0,393	0,180	2,796
	5,000	18,000	0,429	1,000	0,000		4,272
6,000	2,000	9,000	0,214	0,214	0,292	-0,792	1,000
	3,000	23,000	0,548	0,762	0,310	0,712	2,328
	4,000	9,000	0,214	0,976	0,056	1,981	3,544
	5,000	1,000	0,024	1,000	0,000		4,717
7,000	2,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	4,000	34,000	0,810	0,833	0,250	0,967	3,117
	5,000	7,000	0,167	1,000	0,000		4,855
8,000	2,000	3,000	0,071	0,071	0,136	-1,465	1,000
	3,000	5,000	0,119	0,190	0,272	-0,876	1,772
	4,000	28,000	0,667	0,857	0,226	1,068	2,978
	5,000	6,000	0,143	1,000	0,000		4,489
9,000	2,000	4,000	0,095	0,095	0,169	-1,309	1,000
	3,000	19,000	0,452	0,548	0,396	0,120	2,277
	4,000	15,000	0,357	0,905	0,169	1,309	3,413
	5,000	4,000	0,095	1,000	0,000		4,556
10,000	2,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	4,000	34,000	0,810	0,833	0,250	0,967	3,117
	5,000	7,000	0,167	1,000	0,000		4,855
11,000	2,000	1,000	0,024	0,024	0,056	-1,981	1,000
	3,000	2,000	0,048	0,071	0,136	-1,465	1,671
	4,000	35,000	0,833	0,905	0,169	1,309	3,317
	5,000	4,000	0,095	1,000	0,000		5,134
12,000	1,000	10,000	0,238	0,238	0,310	-0,712	1,000
	2,000	9,000	0,214	0,452	0,396	-0,120	1,896
	3,000	9,000	0,214	0,667	0,364	0,431	2,452
	4,000	14,000	0,333	1,000	0,000		3,391

p18	Pearson Correlation	.501**	.366*	.089	.656**	.510**	.101	.432**	1	.175	.563**	.534**	-.133	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.576	.000	.001	.524	.004		.267	.000	.000	.400	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p19	Pearson Correlation	.146	.281	.691**	.018	.079	.461**	.105	.175	1	.286	.062	.148	.540**
	Sig. (2-tailed)	.356	.071	.000	.908	.617	.002	.509	.267		.066	.699	.349	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p20	Pearson Correlation	.564**	.474**	.265	.396**	.206	.050	.808**	.563**	.286	1	.588**	.032	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.090	.009	.190	.751	.000	.000	.066		.000	.840	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p21	Pearson Correlation	.545**	.396**	.202	.462**	.426**	-.068	.686**	.534**	.062	.588**	1	-.083	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.200	.002	.005	.671	.000	.000	.699	.000		.600	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p22	Pearson Correlation	.060	.189	.054	-.010	-.034	.273	.032	-.133	.148	.032	-.083	1	.333*
	Sig. (2-tailed)	.705	.231	.734	.951	.829	.080	.840	.400	.349	.840	.600		.031
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.690**	.705**	.446**	.585**	.568**	.413**	.618**	.657**	.540**	.691**	.612**	.333*	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.031	
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

HASIL UJI REABILITAS

Variabel Komunikasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

HASIL UJI REABILITAS

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	12

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komunikasi	.107	42	.200*	.964	42	.212
Kinerja	.128	42	.082	.950	42	.064

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.878	3.449		3.734	.001
Komunikasi	.810	.115	.743	7.021	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.541	4.073

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

