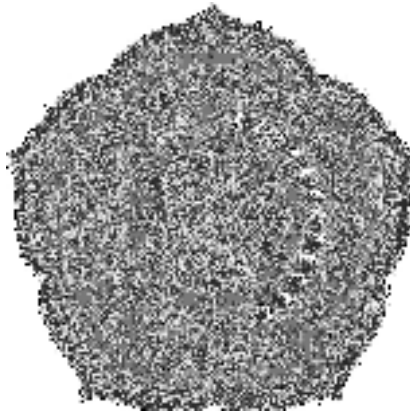


**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERDAGANGAN SEMEN DAN
BAHAN BANGUNAN PADA PT. VARIA USAHA GRESIK**

SKRIPSI



Oleh :

**ZUDI ARIANTO
NPM: 03.312.006**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
AGUSTUS 2007**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERDAGANGAN SEMEN DAN
BAHAN BANGUNAN PADA PT. VARIA USAHA GRESIK**

SKRIPSI

Untuk Menyusun Skripsi pada Program
Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi

Oleh :

**ZUDI ARIANTO
NPM: 03.312.006**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
AGUSTUS 2007**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERDAGANGAN SEMEN DAN BAHAN BANGUNAN PADA PT. VARIA USAHA GRESIK

Oleh :

**ZUDI ARIANTO
NPM: 03.312.006**

Diterima dan disahkan
Pada tanggal..... 2007

Pembimbing 1

Pembimbing 2

(Dra. Ec. Nurlaily, M.Si)

(R. Agus Santoso, SE, MM)

Mengetahui

Dekan FE-UMG

Ketua Program Studi Manajemen

(Tri Ariprowo, SE, M.Si)

(Sukaris, SE)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat serta hidayahNya yang diberikan kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Penyusunan tugas akhir ini sebagai salah satu persyaratan kelulusan pada program strata 1 (S1) Manajemen. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.

Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Drs. Irwani Z. M.Kes selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Gresik.
2. Bapak Drs. Suyoto, M.Si selaku mantan Rektor Universitas Muhammadiyah Gresik.
3. Bapak Tri Aripabowo, SE.M.Si selaku Dekan pada fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.
4. Bapak Sukaris, SE selaku ketua jurusan Manajemen pada fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.
5. Ibu Dra. Ec. Nur Laily, M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang sangat membantu sekali dalam memberikan pengarahan, petunjuk dan saran yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak R. Agus Santoso, SE.MM selaku dosen pembimbing kedua yang juga sangat membantu sekali dalam memberikan pengaruh, petunjuk dan saran yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bunda dan Ayah serta seluruh keluarga yang selalu membantu dan memberi dukungan penuh dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman Universitas Muhammadiyah Gresik yang ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kekasihku Ria Novitasari (angkatan 2004) dan adikku Elnie Sulasnita (angkatan 2003).

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Gresik, 2 Agustus 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAKSI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya.....	7
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 Manajemen kinerja.....	8
2.2.2 Kinerja.....	10
2.2.3 Penilaian kinerja.....	11
2.2.4 Kompetensi	14
2.2.4.1 Komunikasi	15
2.2.4.2 Pengambilan keputusan dengan analisis	18
2.2.4.3 Kepemimpinan	20
2.2.4.4 Kerjasama kelompok.....	21
2.3 Hubungan Kompetensi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja	23
2.4 Kerangka Berfikir.....	27
2.5 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	30
3.4.1 Variabel bebas (<i>Independent Variabel</i>)	30
3.4.2 Variabel terikat (<i>Dependent Variabel</i>).....	32
3.4.3 Pengukuran variabel.....	32
3.5 Jenis dan Sumber Data	33
3.5.1 Jenis data	33
1. Data primer	33
2. Data sekunder	33
3.5.2 Sumber data.....	33

3.6 Teknik Pengambilan Data.....	33
1. Kuesioner	34
2. Dokumentasi	34
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian.....	34
3.7.1 Validitas	34
3.7.2 Reliabilitas	35
3.8 Teknik Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis regresi berganda	35
3.8.2 Uji F	36
3.8.3 Uji t	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN Dan INTERPRETASI HASIL	
4.1 Gambaran umum objek penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan	40
4.1.2 Lokasi perusahaan	41
4.1.3 Struktur organisasi	42
4.1.4 Saluran distribusi perdagangan semen	51
4.2 Hasil Penelitian	51
4.2.1 Deskripsi umum responden	51
4.2.2 Persepsi responden	53
4.3 Uji Instrumen	65
4.3.1 Uji validitas	65
4.3.2 Uji reabilitas	68
4.4 Analisis dan Uji Hipotesis	69
4.4.1 Analisis regresi berganda	70
4.4.2 Uji koefisien regresi secara individual	71
4.4.3 Koefisien determinasi (R^2)	72
4.5 Interpretasi Hasil	77
 BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	
5.1 Simpulan	79
5.2 Rekomendasi	80
 DAFTAR PUSTAKA	 82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1:	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 2:	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 3:	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4:	Pimpinan Meminta Pendapat dan Saran sebelum Mengambil Keputusan	54
Tabel 5:	Pimpinan Bersedia Mendengar dan Memperhatikan Aspirasi dalam Setiap Permasalahan	54
Tabel 6:	Pimpinan selalu Memonitor Prestasi dan Memberikan Informasi atau Umpan Balik	55
Tabel 7:	Pimpinan Menetapkan Tujuan yang Ingin Dicapai	56
Tabel 8:	Pimpinan Mengevaluasi Setiap Selesaiannya Tugas	56
Tabel 9:	Pimpinan Mengadakan Pembagian Tugas dan Mengembangkan Mekanisme Integritas Antar Bagian	57
Tabel 10:	Pimpinan Memberikan Batas Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan	58
Tabel 11:	Pimpinan Memberikan Pengarahan sebelum Pelaksanaan Tugas Dijalankan.....	59
Tabel 12:	Pimpinan Memberikan Pengawasan dalam Menjalankan Pekerjaan	59
Tabel 13:	Pimpinan Memberikan Kesempatan untuk Berinteraksi satu dengan yang lainnya	60
Tabel 14:	Pimpinan Mengutamakan Kepentingan <i>Team Work</i> daripada Kepentingan Pribadi	61
Tabel 15:	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satuan unit sesuai dengan standar perusahaan	62
Tabel 16:	Tingkat Ketelitian dalam Mengerjakan Tugas sesuai dengan Standar Perusahaan	62
Tabel 17:	Tingkat Kerapian Pekerjaan sesuai dengan Standar Perusahaan	63
Tabel 18:	Kesesuaian Pelaksanaan Pekerjaan sesuai dengan Standar Perusahaan	64
Tabel 19:	Jumlah Pekerjaan yang Dihasilkan sesuai dengan Waktu yang Direncanakan	64
Tabel 20:	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)	65
Tabel 21:	Hasil Uji Validitas Variabel Pengambilan Keputusan dengan Analisis (X_2)	66
Tabel 22:	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_3)	67
Tabel 23:	Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Sama Kelompok (X_4)	67
Tabel 24:	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	68
Tabel 25:	Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 26:	Hasil Analisis Regresi Berganda	70
Tabel 27:	Model Summary	72
Tabel 28:	Uji secara Bersama-sama (Uji F)	73

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1:	Kerangka Konseptual	27
GAMBAR 2:	Daerah Kritis Kurva Distribusi F	37
GAMBAR 3:	Daerah Kritis Kurva Distribusi t	38
GAMBAR 4:	Struktur Organisasi PT. Varia Usaha	46
GAMBAR 5:	Struktur Organisasi Bid. Usaha Perdagangan Semen PT. Varia Usaha	47
GAMBAR 6:	Daerah Kritis Kurva Distribusi uji F	73
GAMBAR 7:	Daerah Kritis Kurva Distribusi t (Komunikasi)	74
GAMBAR 8:	Daerah Kritis Kurva Distribusi t (Pengambilan Keputusan dengan Analisis).....	75
GAMBAR 9:	Daerah Kritis Kurva Distribusi t (Kepemimpinan)	75
GAMBAR 10:	Daerah Kritis Kurva Distribusi t (Kerja sama Kelompok)	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1:	Kuesioner	84
Lampiran 2:	Jawaban Responden	87
Lampiran 3:	Frequencies	88
Lampiran 4:	Correlations	93
Lampiran 5:	Reliability	96
Lampiran 6:	Regression	101
Lampiran 7:	Tabel Krechie	104
Lampiran 8:	Nilai Kritis Sebaran F	105
Lampiran 8:	Nilai Kritis Sebaran t.....	106

ABSTRAKSI

Zudi Arianto, 03.312.006, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perdagangan Semen Dan Bahan Bangunan Pada PT. Varia Usaha Gresik, Manajemen, FE-UMG, Agustus 2007

Penelitian ini didasari oleh keingintahuan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bagian perdagangan semen dan bahan bangunan pada PT. Varia Usaha Gresik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bagian perdagangan semen dan bahan bangunan pada PT. Varia Usaha Gresik, baik secara parsial, simultan, maupun dominan yang meliputi komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan dan kerjasama kelompok.

Hipotesis yang peneliti rumuskan dalam penelitian adalah adanya pengaruh yang bermakna baik secara parsial, simultan, maupun dominan pada kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bagian perdagangan semen dan bahan bangunan diantara empat variabel yang diteliti dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara teknik analisis linear berganda dengan bantuan SPSS 12.0 for windows terhadap komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan dan kerjasama kelompok. Dan dari hasil analisis yang diperoleh nilai $F_{hitung} 30,322 > F_{tabel} 2,56$ dan $F_{signifikan} 0,000 < 0,05$ dari R^2 (determinan berganda) : 0,685 atau 68,5 %. Ini berarti keempat variabel dalam penelitian ini ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, walaupun sisanya sebesar 31,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diterangkan atau tidak diamati dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} >$ daripada t_{tabel} yaitu sebesar 2,168 untuk komunikasi 2,188 untuk pengambilan keputusan dengan analisis 2,698 untuk kepemimpinan dan 2,496 untuk kerjasama kelompok. Dari kedua uji tersebut dapat disimpulkan keempat variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_0 pada daerah penolakan dan H_1 ada pada daerah penerimaan dan berarti ada pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia yang terdiri komunikasi, pengambilan keputusan dengan analisis, kepemimpinan dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan bagian perdagangan semen dan bahan bangunan. Sedangkan pengujian dengan uji r diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. r^2 untuk kepemimpinan sebesar 0,356 atau 35,6 %.

Pimpinan hendaklah lebih sering berkomunikasi dengan bawahannya untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan. Pimpinan hendaklah dalam setiap pengambilan keputusan selalu didasari dengan analisis sehingga dapat memperkirakan hasil yang akan dicapai pada masa yang akan datang. Pimpinan hendaklah lebih sering melakukan pekerjaan dengan *team work* dan diharapkan hasil yang akan dicapai dimasa datang akan lebih meningkat. Hal ini harus dilakukan agar kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas dapat tercapai.

ABSTRACT

Zudi Arianto, 03.312.006, Influence of Human Resource Competence toward Employee Performance of Cement Trading and Construction Material Department at PT. Varia Usaha Gresik, Management, FE-UMG, August, 2007

This research is based on inquisitiveness about influence of human resource competence toward employee performance of cement trading and construction material department at PT. Varia Usaha Gresik.

This research purpose is to know the influence of human resource competence toward employee performance of cement trading and construction material department at PT. Varia Usaha Gresik, either partially, simultaneously, or dominant covering communication, decision making with analysis, leadership and group cooperation

Hypothesis which researcher formulate in research is the existence of influence significantly either partially, simultaneously, or dominant in human resource competence toward employee performance of cement trading and construction material department among four researched variables can be conclude that variable owning dominant influence toward employee performance that is leadership.

The used analysis in this research is by technique multiple linear regression analyze constructively SPSS 12.0 for windows toward communication, decision making with analysis, leadership and group cooperation. And from analysis result obtained value of F count 30,322 > F table 2,56 and F significant 0,000 < 0,05 from R^2 (determinant coefficient) : 0,685 or 68,5 %. This means four variables in this research there is influence toward employee performance, the residue equal to 31,5 % influenced by other variable which is not explained or not observed in this research. Pursuant to result t-test obtained value of t count > t table that is equal to 2,168 for communication, 2,188 for decision making with analysis, 2,698 for leadership, and 2,496 for group cooperation. From the two test can be conclude four competence variables have an effect on to employee performance or equally H_0 in deduction area and H_i in acceptance area it means there is influence between human resource competence comprising communication, decision making with analysis, leadership, and group cooperation toward employee performance of cement trading and construction material department. While examination with r test known that leadership own the dominant influence toward employee performance. r^2 for leadership of equal to 0,356 or 35,6%.

A leader should more often communicate with his subordinate to tighten relation between superior and subordinate. A leader should in every decision making always constituted with analysis so that can estimate the result will be achieved in next time. A leader should more often do the job with teamwork and expected a result to be achieved in next time will be more increase. This matter must be done in order to the quality human resource competence can be achieved.