



PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Endah Aditya Ningrum ¹, Panji Suratriadi ², M. Ismail Alif ³

Universitas Bina Sarana Informatika

dityasidaris@gmail.com

Abstrak (Indonesia)

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT PNM Cabang Indramayu. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Cabang Indramayu. Kemampuan variabel komunikasi organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 33,6% dengan korelasi yang terjadi adalah kuat. Hal ini memberikan penjelasan pentingnya komunikasi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada karyawan PNM Cabang Indramayu.

Sejarah Artikel

Submitted: 13 Oktober 2024

Accepted: 16 Oktober 2024

Published: 23 Oktober 2024

Kata kunci:

PENDAHULUAN

Manajemen Komunikasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian komunikasi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen komunikasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Hal ini karena komunikasi merupakan dasar dari semua aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan dan pengambilan keputusan hingga pelaksanaan dan evaluasi menjadi salah satu hal penting dalam kehidupan sehari-hari. Perkembangan internet sebagai wadah komunikasi dimanfaatkan oleh berbagai kalangan dan usia untuk membuat suatu media komunikasi menjadi berjalan dua arah. Pemanfaatan internet menjadi salah satu hal penting dalam media berkomunikasi.

Komunikasi juga sangat diperlukan dalam sebuah organisasi dimana hal ini menjadi sebuah tuntutan bagi setiap pelaku organisasi untuk bersikap profesional dan mengedepankan tanggung jawab yang besar guna mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Jika sebuah organisasi mempunyai komunikasi yang tidak efektif, maka organisasi itu tidak akan berjalan sesuai dengan seharusnya untuk mencapai tujuan. Komunikasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi dimana secara umum dibagi menjadi dua macam yakni komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal itu dibagi menjadi tiga macam yakni (1) komunikasi atas ke bawah, (2) komunikasi bawah ke atas, (3) komunikasi sejajar. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi hati ke hati. Komunikasi ini mengalir, tidak ada jarak antara pimpinan bawahan yang terjadi adalah kesatuan, kehangatan.

Komunikasi organisasi sendiri merupakan sebuah komunikasi yang tepat untuk diterapkan karena didalamnya memberikan aturan bagaimana berkomunikasi di dalam sebuah organisasi. Secara perinci, komunikasi berfungsi sebagai pengawasan, motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi. Dalam rangka menunjang suksesnya proses komunikasi antara atasan dengan bawahan, mutlak diperlukan adanya gaya komunikasi dari seorang pimpinan atau atasan yang dapat memotivasi bawahannya.

Internet yang seperti sekarang ini telah menjadi hal yang biasa di masyarakat menjadikan komunikasi semakin lebih mudah lagi dengan munculnya jejaring sosial. Jejaring sosial atau yang lebih dikenal sebagai media sosial adalah salah satu produk dari media baru.





Media sosial adalah hubungan timbal balik antar individu dalam memberikan dan menerima informasi sesuai dengan fungsi media sosial yaitu sebagai arena untuk berbagi sebuah ide informasi dan konten dalam komunitas maya kemudian dapat membuat cara komunikasi yang baru dengan teknologi yang sangat berbeda dari media tradisional (Cahyono, 2016: 140-157).

Dalam sebuah organisasi, setiap orang yang terlibat di dalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik selaku pimpinan maupun para karyawan, agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan secara bersama-sama dan yang telah disepakati dan ditetapkan, maka unsur kerjasama ini harus senantiasa terbentuk dengan baik. Dengan terjadinya proses kerjasama maka untuk komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta. Karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan, masukan, laporan dari bawahan ke pimpinan, antara sesama karyawan senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi.

Untuk menghadapi tantangan dan persaingan dunia saat ini, perusahaan yang ingin berkembang membutuhkan kemampuan kepemimpinan yang prima dan cara berkomunikasi yang tepat dari para pimpinannya, di samping juga harus memiliki kemampuan teknis pada bidang pekerjaannya. Kemampuan berkomunikasi dengan baik berperan juga bagi pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan, sehingga tugas-tugas yang diperintahkan dapat dipahami dengan mudah oleh bawahan dan menghindari *miscommunication* atau kesalahpahaman.

Peranan komunikasi organisasi dapat menciptakan keharmonisan dan kelancaran dalam tugas atau pekerjaan dari suatu organisasi, seperti dalam kantor mau pun pelaksanaan tugas oleh aparatur pemerintah. Komunikasi organisasi bersifat vertikal seperti hubungan atasan dan bawahan, yang dapat berupa perintah, instruksi, nasehat serta yang berkaitan dengan tugas kantor. Serta komunikasi organisasi dapat bersifat horizontal yaitu hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya.

Rangkuti (2017:96) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam memadukan fungsi manajemen dalam suatu perusahaan seperti menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan, menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melaksanakan pengorganisasian terhadap sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya secara efektif dan memimpin, mengarahkan, memotivasi serta membuat iklim yang menimbulkan keinginan orang untuk memberikan kontribusi, dan juga mengontrol prestasi. Hampir sama halnya dengan pendapat Rangkuti, Muhammad (2007:118) juga mengatakan bahwa komunikasi membantu pegawai mengatasi masalah-masalah pekerjaan dan memperkuat keterlibatan pegawai dalam tugas-tugasnya seperti apa yang dilakukan oleh pegawai, bagaimana cara kerjanya, hasil yang sudah dicapai, kemajuan mereka serta rencana mereka terhadap masa yang akan datang.

Dengan adanya komunikasi yang efektif dan efisien pada suatu organisasi maka kinerja karyawan meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan juga hubungan antara karyawan dan para pimpinan akan menjadi lebih baik dan komunikatif. Hubungan harmonis yang terjalin dengan sesama rekan kerja akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih positif dan menyenangkan. Sehingga segala usaha untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan menjadi beban bagi karyawan.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan di periode tertentu dapat disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dengan kata lain, kinerja yang baik menghasilkan keberhasilan, tanggung jawab yang baik serta tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.

Proses meningkatkan kinerja karyawan merupakan proses yang sangat penting, selain untuk keuntungan finansial perusahaan, proses-prosesnya pun sangat penting untuk



membangun citra baik perusahaan di masyarakat umum. Kinerja adalah suatu hasil yang sudah dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Apabila komunikasi terjalin efektif maka akan, memunculkan lingkungan kerja yang baik. Karyawan akan menjadi termotivasi dan dapat bekerja bersama antara pimpinan dan karyawan atau tim dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik komunikasi yang dijalin, maka semakin optimal kinerja karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Oleh karena itu, keefektifan dalam berkomunikasi antar pegawai masih belum berjalan dengan baik dan masih kurang maksimal. Peranan komunikasi organisasi dapat membantu pegawai memaksimalkan hasil kerjanya dan membantu pegawai lebih mudah dalam menerima informasi secara cepat dan tepat dan memenuhi semua tanggung jawab pekerjaannya.

Diantara banyaknya media sosial yang ada saat ini yang paling populer sebagai media komunikasi adalah WhatsApp, menurut *Indonesia Survey Centre (2019-2020)* bahwa aplikasi WhatsApp yang paling sering digunakan. WhatsApp termasuk ke dalam jenis media sosial kategori *messenger* karena memiliki tujuan untuk membangun jaringan di antara penggunanya dalam berbagi pesan, informasi, foto dan video (Hidayatullah, 2020: 48- 50). Saat ini WhatsApp telah menjadi media sosial yang sering digunakan di Indonesia untuk proyek-proyek pendidikan atau pembangunan. WhatsApp menjadi alat komunikasi yang paling banyak diminati oleh masyarakat. Indonesia memiliki 68,8 juta pengguna WhatsApp bulanan aktif (*Bussines insider*, 2021). WhatsApp merupakan satu dari media sosial yang memiliki kategori *Messenger/ chatting* yang membuat penggunanya untuk bertukar pesan dengan dilengkapi berbagai fitur yang memudahkan penggunanya. Fitur-fitur tersebut terdiri dari *chatting* (foto, video, teks), panggilan telepon, *videocall*, status yang ringan daripada media sosial yang lain. WhatsApp juga memiliki tujuan utama yaitu menggantikan fungsi SMS antar platform yang bekerja menggunakan jaringan internet.

Jumlah penggunaan WhatsApp yang terus meningkat membuktikan bahwa memiliki manfaat di masyarakat. Penggunaannya yang memanfaatkan internet sudah masuk ke dalam bidang perkantoran. WhatsApp tidak hanya digunakan sebagai pemenuhan informasi pribadi melalui komunikasi dua arah, melainkan sebagai alat komunikasi yang membantu dalam kelangsungan dunia pekerjaan, terlebih lagi penggunaan WhatsApp menjadi sangat penting untuk kelangsungan berjalannya organisasi atau institusi. Selain itu WhatsApp juga memiliki tampilan lebih formal dibandingkan aplikasi lainnya. Sehingga mendukung penuh dalam penggunaannya di perusahaan atau di instansi. WhatsApp bagi kalangan pegawai perusahaan/ instansi sering digunakan sebagai media untuk berkomunikasi mengenai hal hal yang berhubungan dengan pekerjaan. WhatsApp adalah aplikasi yang paling familiar di kalangan pegawai, daripada penggunaan media sosial lain yang harus menggunakan *username* untuk menambahkan teman dinilai agak rumit sehingga WhatsApp yang hanya menggunakan nomor telepon untuk menambahkan teman dinilai lebih mudah dan familiar karena penggunaannya tidak jauh berbeda dari menggunakan telepon atau pesan biasa.

Salah satu kantor yang menggunakan WhatsApp sebagai media komunikasi adalah PT Mitra Niaga Madani. PT MNM merupakan salah satu Perusahaan Afiliasi dari PT. Permodalan Nasional Madani yang bergerak dalam bidang properti yang menangani pembangunan & renovasi kantor Cabang PNM di seluruh Indonesia. Tak bisa dipungkiri bahwa peran WhatsApp dalam proses komunikasi organisasi di lingkungan Proyek Kantor PNM Cabang Indramayu sangat memberikan banyak kemudahan dalam berkomunikasi baik secara internal maupun secara eksternal. Namun tentu saja, walaupun memberikan banyak manfaat, teknologi ini pun masih dapat menjadi hambatan seperti adanya masalah gagap teknologi atau susah sinyal yang dapat mengganggu komunikasi organisasi yang dilakukan melalui media teknologi, bukan secara langsung yang memungkinkan pemberi informasi tidak langsung mendapatkan *feedback*-nya.



Komunikasi yang efektif berperan penting dalam penyampaian informasi yang harus diketahui oleh setiap karyawan atau pegawai. Informasi tersebut berupa instruksi kerja, target dari organisasi tersebut, peran yang harus dijalankan oleh masing-masing karyawan atau pegawai, sampai masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh masing-masing karyawan atau pegawai. Dengan demikian komunikasi yang efektif memiliki peranan penting di dalam sebuah organisasi. Dari komunikasi yang efektif akan menciptakan hasil yang selaras dan tercapainya target maupun visi dan misi dari organisasi tersebut. Maka dari itu penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/ *scientific*. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena metode ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan .

Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020).

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM)

PT. Permodalan Nasional Madani atau disingkat PNM adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang jasa keuangan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Juni 1999 dan bertujuan membantu pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi.

Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sector usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi dan prospek potensinya dimasa depan. Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT. Permodalan Nasional Madani (persero) pada 1 Juni 1999 sebagai BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKMK).

Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembinaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMK, khususnya merupakan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.



PT. Permodalan Nasional Madani didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 38/1999 tanggal 29 Mei 1999. Beberapa bulan kemudian melalui Kep Menkeu No. 487 KMK017 tanggal 15 Oktober 1999 sebagai pelaksanaan UU No.23 Tahun 1999. PT. PNM ditunjuk menjadi salah satu BUMN Koordinator untuk menyalurkan dan mengola 12 skim kredit program. Setelah sebelas tahun beroperasi seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada perusahaan hingga kini PT. PNM tetap focus menyalurkan pembiayaan UMK kepada masyarakat yang hasilnya dinikmati lebih dari satu juta kepala keluarga dan 1500 lembaga keuangan mikro di seluruh penjuru tanah air termasuk di Kabupaten Indramayu.

PT. Permodalan Nasional Madani cabang Indramayu merupakan cabang dari perusahaan pusat yang berada di Jakarta yang didirikan sejak tahun 1997. PT. Permodalan Nasional Madani cabang Indramayu yang dimaksud dalam penelitian terletak di Jl. Di Panjaitan No.71, Karanganyar, Kec. Indramayu, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat 4521 (www.pnm.co.id).

Profil Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 1 Profil Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Perempuan	21	56.76
2	Laki-laki	16	43.24
Total		37	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, profil responden yang digunakan oleh peneliti paling banyak berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 21 orang atau 56,76% dan responden laki-laki sebanyak 16 orang atau 43,24% dari total 37 responden.

2. Usia Responden

Tabel 2 Profil Usia Responden

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1	20-25 tahun	11	29.73
2	26-30 tahun	16	43.24
3	31-35 tahun	6	16.22
4	> 35 tahun	4	10.81
Total		37	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, profil responden yang digunakan oleh peneliti paling banyak usia responden yaitu 26-30 tahun sebanyak 16 orang atau 43,24%, kemudian berusia 20-25 tahun sebanyak 11 orang atau 29,73%, diikuti dengan usia antara 31-35 tahun sebanyak 6 orang atau 16,22% dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 4 orang atau 10,81% dari total 37 responden.

Distribusi usia ini memberikan gambaran bahwa penelitian ini banyak melibatkan individu-individu yang berada dalam fase produktif dan dinamis dalam kehidupan mereka. Pemahaman tentang distribusi usia responden sangat penting dalam menganalisis hasil penelitian, karena usia dapat mempengaruhi pandangan, pengalaman, dan respons terhadap topik yang diteliti. Dengan demikian, distribusi yang beragam ini dapat memperkaya hasil penelitian dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif.



3. Lama Bekerja

Tabel 3 Profil Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase
1	1-3 tahun	15	40.54
2	> 3-6 tahun	17	45.95
3	> 6 tahun	5	13.51
Total		37	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3, profil responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja antara 3-6 tahun, dengan jumlah 17 orang atau 45,95% dari total 37 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan, namun belum mencapai tahap yang sangat lama dalam karier mereka. Kelompok ini berada dalam fase di mana mereka mulai mengokohkan posisi mereka di dunia kerja dan mengejar peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karier lebih lanjut.

Responden yang telah bekerja antara 1-3 tahun berjumlah 15 orang atau 40,54%. Kelompok ini terdiri dari individu yang relatif baru dalam dunia kerja, yang kemungkinan besar masih dalam tahap penyesuaian dan pembelajaran. Mereka mungkin menghadapi tantangan berbeda dibandingkan dengan mereka yang telah bekerja lebih lama, seperti menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dan mencari stabilitas dalam karier mereka.

Sementara itu, sebanyak 5 orang atau 13,51% dari total responden telah bekerja lebih dari 6 tahun. Kelompok ini mewakili individu yang memiliki pengalaman kerja yang lebih mendalam dan matang, yang kemungkinan besar telah mencapai tingkat keahlian yang lebih tinggi dan mungkin memegang posisi yang lebih senior atau memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Distribusi pengalaman kerja ini memberikan gambaran tentang keragaman tingkat pengalaman di antara responden, yang dapat mempengaruhi pandangan dan tanggapan mereka terhadap topik penelitian. Memahami berbagai tingkat pengalaman ini penting untuk analisis data yang lebih mendalam, karena pengalaman kerja dapat mempengaruhi perspektif, kebutuhan, dan aspirasi profesional responden. Dengan demikian, distribusi yang beragam ini dapat memperkaya hasil penelitian dengan berbagai wawasan dari berbagai tahap karier.

4. Pendidikan

Tabel 4 Profil Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMA	6	16.22
2	Diploma	11	29.73
3	S1	20	54.05
Total		37	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, profil responden yang digunakan peneliti paling banyak dengan mempunyai pendidikan S1 yaitu sebanyak 20 orang atau 54,05%. Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 11 atau 29,73% dan sisanya berpendidikan SMA sebanyak 6 orang atau 16,22%.

Distribusi tingkat pendidikan ini memberikan gambaran tentang variasi latar belakang pendidikan di antara responden, yang dapat mempengaruhi pandangan, pengalaman, dan kemampuan mereka dalam memahami serta merespons topik penelitian. Memahami variasi ini



penting untuk analisis data yang lebih komprehensif, karena tingkat pendidikan dapat mempengaruhi cara pandang dan interpretasi terhadap isu-isu yang diteliti. Dengan demikian, distribusi yang beragam ini dapat memperkaya hasil penelitian dengan berbagai wawasan dari berbagai tingkat pendidikan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat diketahui dengan membandingkan antara r hitung dari hasil olahan computer dengan r tabel dari tabel r product moment. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 23.00 untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen (kuesioner), dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Komunikasi organisasi

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Instruksi yang diberikan mengenai pekerjaan mudah dipahami dan diikuti	0.713	0,275	Valid
2	Penjelasan mengenai latar belakang dan manfaat pekerjaan saya selalu disampaikan dengan jelas	0.781	0,275	Valid
3	Kebijakan dan praktik-praktik perusahaan dijelaskan dengan baik kepada semua karyawan	0.761	0,275	Valid
4	Saya menerima umpan balik yang teratur dan konstruktif mengenai kinerja	0.659	0,275	Valid
5	Informasi yang diberikan untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (<i>sense of mission</i>)	0.661	0,275	Valid
6	Informasi yang saya terima membantu saya dalam mengambil keputusan yang tepat	0.749	0,275	Valid
7	Penyelia memberikan petunjuk yang jelas tentang waktu dan cara pemberian informasi kepada saya	0.772	0,275	Valid
8	Saya merasa dihargai untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang saya alami di tempat kerja	0.608	0,275	Valid
9	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya terhadap perusahaan ini	0.733	0,275	Valid
10	Saya memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi yang diberikan kepada saya	0.758	0,275	Valid
11	Saya diberikan dukungan yang cukup untuk mengatasi tantangan pekerjaan saya	.715	0,275	Valid
12	Melakukan komunikasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0.659	0,275	Valid
13	Interaksi dengan rekan kerja sejawat di tingkat yang sama berjalan lancar	0.759	0,275	Valid
14	Saya menyampaikan informasi penting kepada pegawai lain	0.526	0,275	Valid
15	Informasi yang disampaikan oleh rekan kerja sejawat di tingkat yang sama jelas dan tepat	0.573	0,275	Valid





No.	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
16	Berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0.749	0,275	Valid
17	Komunikasi dengan rekan kerja sejawat yang bermanfaat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0.660	0,275	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada item pernyataan yang dibuat untuk menguji instrumen komunikasi organisasi, pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r tabel sampel 37 (n-2) sebesar 0,275.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0.415	0.275	Valid
2	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0.530	0.275	Valid
3	Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memenuhi target yang ditetapkan.	0.553	0.275	Valid
4	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	0.687	0.275	Valid
5	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan.	0.534	0.275	Valid
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0.652	0.275	Valid
7	Saya berusaha memberikan nilai tambah atau manfaat bagi pekerjaan yang saya lakukan.	0.511	0.275	Valid
8	Saya mencapai prestasi dalam pekerjaan saya	0.833	0.275	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan efektif.	0.817	0.275	Valid
10	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan	0.809	0.275	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari 10 item pernyataan yang dibuat untuk menguji instrumen kinerja karyawan, keseluruhan item mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r tabel sampel 37 (n-2) sebesar 0,275 sehingga dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika $r_{alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Perhitungan reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* ini dilakukan dengan menggunakan komputer Program SPSS versi 23.00 For Windows.



Perhitungan analisis reliabilitas ini menggunakan *Software SPSS 23* dan analisis dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Berikut ini disajikan pedoman penafsiran reliabilitas.

Tabel 7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Komunikasi organisasi	0,932	Reliabel
Kinerja karyawan	0,816	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang tinggi yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, maka item-item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi ini melibatkan berbagai pihak, baik internal (seperti manajer, karyawan, dan departemen) maupun eksternal. Dalam penelitian ini komunikasi organisasi diukur dengan menggunakan tujuh belas pernyataan.

Tabel 8 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Organisasi

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Instruksi yang diberikan mengenai pekerjaan mudah dipahami dan diikuti	4.40	Sangat Setuju
2	Penjelasan mengenai latar belakang dan manfaat pekerjaan saya selalu disampaikan dengan jelas	4.49	Sangat Setuju
3	Kebijakan dan praktik-praktik perusahaan dijelaskan dengan baik kepada semua karyawan	4.46	Sangat Setuju
4	Saya menerima umpan balik yang teratur dan konstruktif mengenai kinerja	4.46	Sangat Setuju
5	Informasi yang diberikan untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (<i>sense of mission</i>)	4.49	Sangat Setuju
6	Informasi yang saya terima membantu saya dalam mengambil keputusan yang tepat	4.38	Sangat Setuju
7	Penyelia memberikan petunjuk yang jelas tentang waktu dan cara pemberian informasi kepada saya	4.40	Sangat Setuju
8	Saya merasa dihargai untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang saya alami di tempat kerja	4.16	Sangat Setuju
9	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya terhadap perusahaan ini	4.54	Sangat Setuju
10	Saya memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi yang diberikan kepada saya	4.35	Sangat Setuju
11	Saya diberikan dukungan yang cukup untuk mengatasi tantangan pekerjaan saya	4.29	Sangat Setuju
12	Melakukan komunikasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan	4.22	Sangat Setuju



No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
13	Interaksi dengan rekan kerja sejawat di tingkat yang sama berjalan lancar	4.32	Sangat Setuju
14	Saya menyampaikan informasi penting kepada pegawai lain	4.27	Sangat Setuju
15	Informasi yang disampaikan oleh rekan kerja sejawat di tingkat yang sama jelas dan tepat	4.24	Sangat Setuju
16	Berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	4.51	Sangat Setuju
17	Komunikasi dengan rekan kerja sejawat yang bermanfaat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	4.38	Sangat Setuju
	Rata-rata	4.37	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah, 2024

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap indikator komunikasi organisasi yaitu dengan rata-rata skor sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi vertikal yang diterapkan berdasarkan indikator pada variabel penelitian dinilai sudah baik oleh karyawan PT PNM Cabang Indramayu.

Berikut uraian terperinci mengenai nilai mean masing-masing pernyataan:

Instruksi yang diberikan mengenai pekerjaan mudah dipahami dan diikuti memperoleh nilai mean sebesar 4.40. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa instruksi yang mereka terima jelas dan dapat diikuti dengan mudah. Penjelasan mengenai latar belakang dan manfaat pekerjaan juga dinilai sangat jelas dengan nilai mean sebesar 4.49, mengindikasikan bahwa responden merasa cukup informasi untuk memahami pentingnya tugas mereka.

Kebijakan dan praktik-praktik perusahaan dijelaskan dengan baik kepada semua karyawan, yang tercermin dari nilai mean sebesar 4.46. Ini menunjukkan bahwa informasi mengenai kebijakan perusahaan disampaikan dengan efektif. Selain itu, umpan balik yang teratur dan konstruktif mengenai kinerja juga mendapatkan nilai mean sebesar 4.46, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menerima umpan balik yang berguna dan konsisten.

Informasi yang diberikan untuk mengembangkan rasa memiliki tugas atau sense of mission menerima nilai mean sebesar 4.49, menandakan bahwa informasi tersebut membantu karyawan merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Informasi yang diterima oleh karyawan juga dinilai membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat dengan nilai mean sebesar 4.38.

Penyelia memberikan petunjuk yang jelas tentang waktu dan cara pemberian informasi kepada karyawan, yang tercermin dari nilai mean sebesar 4.40. Namun, nilai mean sebesar 4.16 untuk pernyataan mengenai merasa dihargai saat menyampaikan keluhan atau masalah menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam hal penerimaan keluhan karyawan.

Pernyataan mengenai perasaan dihargai atas kontribusi terhadap perusahaan mendapatkan nilai mean tertinggi sebesar 4.54, mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa kontribusi mereka diakui dengan baik. Pemahaman mengenai apa yang diharapkan dari aliran informasi juga cukup jelas dengan nilai mean sebesar 4.35. Dukungan yang cukup untuk mengatasi tantangan pekerjaan dinilai dengan nilai mean sebesar 4.29.



Dalam hal komunikasi antar karyawan, nilai mean sebesar 4.22 menunjukkan bahwa komunikasi dengan pegawai lain cukup efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Interaksi dengan rekan kerja sejawat berjalan lancar dengan nilai mean sebesar 4.32. Menyampaikan informasi penting kepada pegawai lain dinilai dengan nilai mean sebesar 4.27, dan informasi yang disampaikan oleh rekan kerja sejawat juga dinilai jelas dan tepat dengan nilai mean sebesar 4.24.

Diskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan masalah pekerjaan dinilai sangat positif dengan nilai mean sebesar 4.51, menunjukkan bahwa kolaborasi dalam pemecahan masalah sangat dihargai. Secara keseluruhan, komunikasi dengan rekan kerja sejawat dinilai bermanfaat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan nilai mean sebesar 4.38

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan atas pernyataan responden dalam kuesioner dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	4.24	Sangat Setuju
2	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	4.24	Sangat Setuju
3	Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memenuhi target yang ditetapkan.	3.95	Sangat Setuju
4	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	4.29	Sangat Setuju
5	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan.	4.43	Sangat Setuju
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	4.59	Sangat Setuju
7	Saya berusaha memberikan nilai tambah atau manfaat bagi pekerjaan yang saya lakukan.	4.49	Sangat Setuju
8	Saya mencapai prestasi dalam pekerjaan saya	4.59	Sangat Setuju
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan efektif.	4.62	Sangat Setuju
10	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan	4.57	Sangat Setuju
	Rata-rata keseluruhan	4.40	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah, 2024

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap indikator kinerja karyawan, yaitu dengan rata-rata skor sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang diukur berdasarkan indikator pada variabel penelitian dinilai sangat baik oleh pimpinan PT PNM Cabang Indramayu.

Nilai mean dari berbagai pernyataan mengenai kinerja dan sikap kerja karyawan memberikan wawasan penting tentang persepsi karyawan terhadap standar dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Berikut adalah uraian terperinci mengenai nilai mean masing-masing pernyataan:



Pernyataan bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan memperoleh nilai mean sebesar 4.24, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mereka memenuhi standar yang diharapkan. Pernyataan bahwa karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja mereka juga mendapatkan nilai mean yang sama sebesar 4.24, yang menunjukkan kesadaran tinggi terhadap peningkatan kualitas kerja.

Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan hingga memenuhi target yang ditetapkan memiliki nilai mean sebesar 3.95, yang relatif lebih rendah dibandingkan pernyataan lainnya, mengindikasikan bahwa ada tantangan dalam mencapai konsistensi ini. Sebaliknya, karyawan merasa mereka berhasil menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan nilai mean sebesar 4.29.

Ketepatan waktu dan kualitas hasil pekerjaan dinilai sangat baik dengan nilai mean sebesar 4.43, menunjukkan komitmen karyawan terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, kepatuhan terhadap waktu masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan dinilai sangat tinggi dengan nilai mean sebesar 4.59, mengindikasikan disiplin yang kuat di kalangan karyawan.

Pernyataan bahwa karyawan berusaha memberikan nilai tambah atau manfaat bagi pekerjaan mereka memiliki nilai mean sebesar 4.49, menunjukkan dedikasi untuk meningkatkan kontribusi terhadap perusahaan. Prestasi dalam pekerjaan dinilai sama tinggi dengan nilai mean sebesar 4.59, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka mencapai prestasi yang signifikan dalam pekerjaan mereka.

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan efektif memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4.62, menandakan bahwa karyawan merasa sangat kompeten dan mandiri dalam menyelesaikan tugas mereka. Pemahaman yang baik terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan juga dinilai sangat positif dengan nilai mean sebesar 4.57, menunjukkan bahwa karyawan merasa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik.

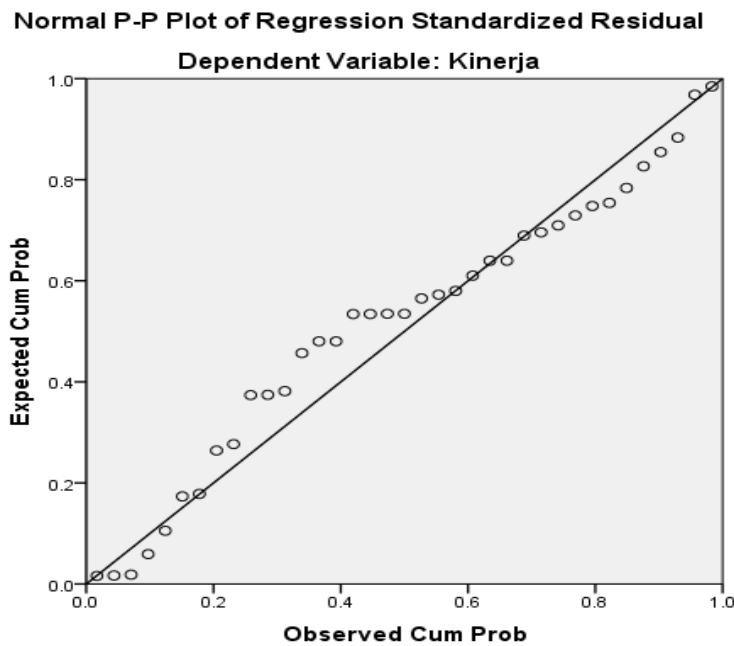
Secara keseluruhan, nilai mean yang tinggi pada sebagian besar pernyataan mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap kinerja dan sikap kerja mereka, meskipun ada beberapa area seperti konsistensi dalam mencapai target yang mungkin memerlukan perhatian lebih.

Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar adalah proses yang digunakan untuk memastikan bahwa data dan model yang digunakan dalam analisis statistik memenuhi persyaratan tertentu. Hal ini penting karena banyak teknik statistik memiliki asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar hasil analisis dapat dianggap valid. Berikut adalah beberapa asumsi dasar yang sering diuji dalam berbagai analisis statistik, khususnya dalam regresi linear.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Data diolah, 2024

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Uji Normalitas selanjutnya dilakukan melalui uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov* (K-S) dengan hipotesis :

- a. H_0 : Data residual berdistribusi normal
- b. H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

H_0 diterima apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sedangkan H_0 ditolak jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian terdapat pada Tabel 10 berikut :

Tabel 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.17619782
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.081
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.540

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 10 di atas diperoleh nilai signifikansi *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 0,540. Oleh karena tingkat signifikansi > 0,05 maka terima H_0 atau data residual berdistribusi normal.





2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari data komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan linier atau tidak. Jika terdapat hubungan linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier. Hipotesis untuk uji linieritas adalah:
 H_0 = Tidak ada pengaruh yang linier antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
 H_1 = Ada hubungan yang linier antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan
 Uji linier dengan bantuan SPSS 23.0, didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 11 Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komunikasi organisasi	(Combined)	19.554	1.671	19.554	1.671	.138
	Between Groups	183.797	15.702	183.797	15.702	.001
	Deviation from Linearity	8.605	.735	8.605	.735	.725
	Within Groups	234.107	11.705	11.705		
	Total	546.973	36			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai Sig. Deviation From Linearity > Alpha ($0,725 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan adalah linier

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23.0 dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.763	5.553		3.739	.001
	Komunikasi organisasi	.313	.074	.580	4.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi organisasi

Sumber: Data diolah, 2024





Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 12 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 20,763 + 0,313 X + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = **20,763** , menunjukkan nilai konstan, dimana jika nilai variabel komunikasi organisasi (X)= 0 atau diabaikan, maka tingkat kinerja karyawan (Y) = **0,313** poin.
- b. Koefisien X (b₁) = **0,313** koefisien regresinya adalah positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika variabel komunikasi organisasi meningkat 1 point, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sebesar **0,313**.

4.1.7. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PNM Cabang Indramayu.

Model hipotesis yang digunakan adalah :

H₀ : b₁,b₂ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : b₁,b₂ ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian dengan ketentuan sebagai berikut :

H₀ diterima jika t_{hitung} < t_{tabel} pada α = 5%

H₀ ditolak jika t_{hitung} > t_{tabel} pada α = 5%

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 23.00 for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat α = 5% (*sig. 2-tailed*) yakni 2,030.

Tabel 13 Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.739	.001
	Komunikasi organisasi	4.209	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 terlihat bahwa Nilai t_{hitung} pada variabel komunikasi organisasi (X₁) adalah sebesar 4,209 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t_{hitung} 4,209 > t_{tabel} 2,030 dan signifikansi penelitian sebesar 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan: Variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Cabang Indramayu.

Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui bagaimana derajat hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Bila r negatif berarti terdapat pengaruh linier negatif antara X dan Y sempurna negatif, bila r=0 (nol) berarti tidak terdapat pengaruh linier, dan bila r positif berarti ada pengaruh linier antara X dan Y





sempurna positif. Hasil koefisien korelasi sebesar 0.580. Nilai ini cenderung mendekati angka 1 atau positif sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 14 di bawah ini.

Tabel 14 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.317	3.22125

a. Predictors: (Constant), Komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*), diperoleh sebesar 0,336. Hal ini berarti 33,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi. Sedangkan sisanya 66,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar model (pengaruh random).

Pembahasan

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PNM Cabang Indramayu. Efektivitas komunikasi dalam organisasi ini mencakup berbagai aspek, seperti kejelasan instruksi kerja, penjelasan mengenai latar belakang dan manfaat pekerjaan, serta kebijakan dan praktik perusahaan yang dijelaskan dengan baik. Ketika instruksi diberikan dengan jelas dan karyawan memahami latar belakang serta manfaat dari pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Selain itu, umpan balik yang teratur dan konstruktif juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka mendapatkan panduan yang diperlukan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kerja mereka.

Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusi mereka dan yang merasa informasi yang diterima membantu dalam pengambilan keputusan juga menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dukungan yang cukup dari penyelia dan rekan kerja, serta adanya komunikasi yang efektif antar karyawan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, mencapai target yang ditetapkan, dan mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih mudah.

Pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji ini membandingkan varians antar kelompok dengan varians dalam kelompok untuk menentukan apakah perbedaan yang diamati di antara kelompok-kelompok tersebut signifikan secara statistik. Hasil uji anova diperoleh nilai F_{hitung} 17,713 dan signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$.

Koefisien regresi sebesar 0,313 bertanda positif menyatakan bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 poin untuk nilai komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan



sebesar 0,313 poin. Dan sebaliknya jika nilai komunikasi organisasi turun 1 poin maka nilai dari kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,313 poin. Dari persamaan terlihat bahwa koefisien b bernilai positif, ini menunjukkan bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X . Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis koefisien regresi variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, jauh lebih kecil dari taraf signifikan 5% atau 0,05. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Cabang Indramayu.

Kemampuan variabel komunikasi organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 33,6% dengan korelasi yang terjadi adalah kuat. Hal ini memberikan penjelasan pentingnya komunikasi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada karyawan PNM Cabang Indramayu.

Secara keseluruhan, komunikasi yang baik dalam organisasi ini tidak hanya meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT PNM Cabang Indramayu.

PENUTUP

Sebagai penutup dari skripsi ini, berikut akan disajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang kemudian akan disampaikan pula saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT PNM Cabang Indramayu.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Cabang Indramayu. Kemampuan variabel komunikasi organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 33,6% dengan korelasi yang terjadi adalah kuat. Hal ini memberikan penjelasan pentingnya komunikasi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada karyawan PNM Cabang Indramayu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan pada PT PNM Cabang Indramayu. untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pemberian komunikasi organisasi adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Konsistensi dalam Penyelesaian Pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai mean sebesar 3.95 untuk konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan hingga memenuhi target menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan. PT PNM dapat mengadakan pelatihan manajemen waktu dan teknik produktivitas bagi karyawan agar mereka dapat lebih konsisten dalam mencapai target.
2. Memperhatikan Keluhan dan Masalah Karyawan. Dengan nilai mean sebesar 4.16 untuk merasa dihargai saat menyampaikan keluhan, PT PNM perlu meningkatkan sistem penanganan keluhan agar karyawan merasa lebih didengarkan dan dihargai. Membuat mekanisme keluhan yang lebih transparan dan responsif bisa menjadi solusi.



3. Meningkatkan Efisiensi Penyampaian Informasi. Meskipun nilai mean untuk penyampaian informasi cukup baik, PT PNM bisa meningkatkan lagi dengan menggunakan teknologi komunikasi yang lebih canggih dan memastikan semua karyawan memiliki akses yang sama terhadap informasi penting.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambah variabel independen lain seperti, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja sehingga mendapat hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Aditya Nalendra, Aloysius Rangga. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Akhmad Subkhi dan Moh. Jauhar, (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, Mohammad Insan Romadhan (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen* Vol 7 No. 01 April 2021
- Cahyono, A. S. (2016). Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia. *Jurnal Publiciana*, 9(1), 140-157.
- Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf (2020). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol 3. , No.1 , Januari 2020 (28 - 43)
- Hairy Anshari, H.Masjaya, H.Jamal Amin (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, Vol.2 No.3,September 2014
- Hamdiyah, dkk. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Bayumanik Semarang. *Journal of Management*, Vol. 02, No.02.
- Hidayatullah, dkk. (2020). “Hubungan Komunikasi Terapeutik Dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap Puskesmas Tapen Kabupaten Bondowoso.” *Jurnal Keperawatan Profesional* 8 (1): 62–73. <https://doi.org/10.33650/jkp.v8i1.1022>
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. (2016). *Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Bisnis Ombak.
- I Silviani (2020). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Scopindo Media Pustak
- Lelina Sinaga (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. *Jurnal Maker*. Desember 2015
- Nabil Nasrullah, Askolani, Arga Sutrisna (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Terhadap Karyawan PT Nata Bersaudara Sejahtera). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*
- Nur'Aini, Fajar. (2020). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Rosenni Nursetia Lingga, Bayu Eko Broto, & Abd. Halim (2023). The Effect of Horizontal Communication, Vertical Communication and Diagonal Communication on Employee Work Morale at the Sub-district Office, Rantau Utara . *Journal of Humanities and Social Sciences Innovation* . Vol. 3 No. 3 (2023)
- Sandewa, Fadil. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal : Ilmiah Clean Government* Vol. 1, No.2.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita



Menulis

- Siregar Rapi Lamnur; Deni P, Indira Fatra; Ritonga, Hasnun Jauhari. (2024). Filsafat Komunikasi. *HARMONI* - Volume 2, No. 2, Juni 2024
- Wardana, Bagia, Suwendra, (2016), “Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Jurusan Manajemen. Volume 4.
- Yulianto, Budi. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.