

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Jimmi Hijrah Sitompul,¹ Dewi Zahra,² Amrijal Pulungan,³ Irsanuddin Harahap⁴

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Email: jimmihijrahsitompul@gmail.com

ABSTRACT

It is important to know the effect of communication on employee performance at PT. Harapan Bersama Lestari Medan. The data collection method is used in research with a survey approach through observation, interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The population in this study were part of the employees of PT. Harapan Bersama Lestari Medan, with a total of 38 employees. The results of the study are simultaneous communication variables have a significant effect on employee performance, partially communication variables do not significantly influence employee performance, the value of the multiple correlation coefficient (R) is 0.718, this indicates that the magnitude of the influence of the communication variable on employee performance is 0.718 or (71.8%), that the value of the coefficient of determination (R²) is 0.516. This shows that the magnitude of the influence of the communication variable on employee performance is 0.516 or (51.6%) and the remaining 0.484 or (48.4%) is influenced by other factors or variables.

Keywords: Influence, Communication, Employee Performance.

ABSTRAK

Penting untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Metode pengumpulan data digunakan dalam penelitian dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang berjumlah 38 pegawai. Hasil penelitian yaitu simultan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,718, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel komunikasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,718 atau (71,8%), bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa

besarnya pengaruh variabel komunikasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,516 atau (51,6 %) dan sisanya sebesar 0,484 atau (48,4 %) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Kata kunci: Pengaruh, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Fokus manajemen sumber daya manusia (MSDM) terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang memiliki kepentingan berbeda (Priyono, 2010). Dalam prakteknya, PT. Harapan Bersama Lestari Medan tergolong perusahaan yang memiliki komitmen untuk terus melakukan pengembangan. Organisasi dan struktur kerja terukur dalam rangka pemenuhan pelayanan dan keamanan yang mutlak dan tidak dapat ditawar-tawar. Membangun kebersamaan melalui komunikasi antar pemegang saham, direksi dan pegawai sangat penting untuk memperoleh kesejahteraan bersama dengan meninjau kinerja pegawainya. Disini peneliti focus pada poin-poin komunikasi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan.

Kemungkinan yang memengaruhi kinerja pegawai menurut peneliti adalah Komunikasi. Komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan berita (informasi) antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga dipahami apa yg dimaksud (Untara, 2014). Hingga saat ini peneliti melihat komunikasi antara pemimpin di PT. Harapan Bersama Lestari Medan dan pegawainya adalah sudah sangat baik apalagi dibantu dengan teknologi canggih yang memudahkan pemimpin dan pegawai dapat saling berkomunikasi dalam waktu yang cepat walaupun jaraknya yang cukup jauh. Walaupun begitu tetap saja masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Oleh karena itu peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai bagaimana pemimpin dan pegawai di PT. Harapan Bersama Lestari Medan saling berkomunikasi. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pemimpin dan pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan dalam melakukan komunikasi agar dapat berkomunikasi dengan lebih baik lagi dan juga mengharapkan agar kinerja pegawai semakin meningkat lebih baik lagi dari sebelumnya.

Komunikasi menjadi salah satu proses dimana pesan dipindahkan dari sumber kepada penerima. Dalam hal tersebut, terjadi proses perubahan social komunikasi menjadi unsur yang sangat penting karena perhatian harus tertuju pada perubahan struktur, fungsi serta sistem saluran komunikasi dimana pesan-pesan dari sumber dapat sampai kepada penerima (Caropeboka, 2017).

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data digunakan dalam penelitian dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang berjumlah 38 pegawai. Objek yang akan dijadikan penelitian adalah sebagian pegawai yang ada di PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Penelitian ini tidak menggunakan penelitian sampel, tetapi menggunakan penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, oleh karena itu penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada pada Table 1. yang berjumlah 38 orang.

Tabel 1

No	Bagian	Populasi (orang)
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Operasi	1
3	Manager Operasi	1
4	ST. Operasi	1
5	ST. Administrasi	1
6	ST. Pajak	1
7	Koordinator Pelayanan Umum	1
8	Pelayanan Umum	2
9	Supervisor KNO	3
10	Pelaksana KNO	12
11	Pelaksana BIJB	4
12	Pelaksana FL. Tobing	3
13	Pelaksana Banyu Wangi	2
14	Pelaksana Batam	5
	Total	38

Sumber: PT. Harapan Bersama Lestari Medan (2019) dan diolah oleh peneliti (2019)

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Penjelasan tentang validitas sampai di sini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, validitas internal berarti tercapainya aspek kebenaran atau *the truth value* hasil penelitiannya sehingga dapat dipercaya, sedangkan dalam pengertian penelitian naturalistic validitas internal mengacu pada ada tidaknya kredibilitas. Sedangkan validitas eksternal, dalam penelitian kuantitatif berarti berkenaan dengan aspek

generalisasi atau tingkat aplikasi sementara dalam penelitian kualitatif berarti adanya kecocokan atau kesesuaian atau dapat diterapkan.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif reliabilitas berkenaan dengan apakah penelitian itu dapat diulangi atau direplikasi oleh peneliti lain dan menemukan hasil yang sama bila peneliti menggunakan metode yang sama. Jadi reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan dipergunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk menguji variable bebas (gaya kepemimpinan demokratis) terhadap variable terikat (kinerja pegawai).

Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat secara simultan (bersama-sama) apakah ada pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan demokrasi) terhadap variable terikat (kinerja pegawai). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

$H_0 : b_1 \ b_2 \ b_3 = 0$ Tidak adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi, dan penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_1 \ b_2 \ b_3 \neq 0$ Adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi, dan penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan.

Model Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

$H_0 : b_1 = 0$ (gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan penghargaan intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Harapan Bersama Lestari

$H_a : b_1 \neq 0$ (gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan penghargaan intrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Harapan Bersama Lestari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pada pengujian ini akan diuji sejumlah 38 responden menggunakan alat ukur berupa kuesioner untuk menangkap data dalam penelitian. Pengujian ini terdiri dari variable bebas (prediktor) yaitu gaya kepemimpinan demokratis(X_1), komunikasi(X_2) dan penghargaan

intrinsik(X_3), dan variable bergantung yaitu kinerja pegawai(Y).

Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini digunakan pembanding dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket.

Angka korelasi r hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi r yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah $n=38$ maka diperoleh r tabel=0,3202. Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir instrument tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir instrument tersebut tidak valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Komunikasi (X_2)

No.	Instrumen Variabel (X_2)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kredibilitas komunikator	0,832	0,3202	Valid
2	Sikap dan wibawa, perilaku komunikator	0,840		Valid
3	Penguasaan bahasa, semantik, dan pengemasan dari pesan yang menarik	0,858		Valid
4	Penyajian materi pesan yang disiapkan	0,733		Valid
5	Penghindaran dari syarat, lambang, dan bahasa yang sulit dimengerti	0,785		Valid
6	Kondisi teknis yang baik	0,692		Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Komunikasi (X_2) pada tabel 2, maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. r hitung instrumen “kredibilitas komunikator” adalah $0,832 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
2. r hitung instrument “sikap dan wibawa, perilaku komunikator” adalah $0,840 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
3. r hitung instrument “penguasaan bahasa, semantik, dan pengemasan dari pesan yang menarik” adalah $0,858 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas

4. r hitung instrument “penyajian materi pesan yang disiapkan” adalah $0,733 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
5. r hitung instrument “penghindaran dari syarat, lambang, dan bahasa yang sulit dimengerti” adalah $0,785 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
6. r hitung instrument “kondisi teknis yang baik” adalah $0,692 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Instrumen Variabel (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kuantitas hasil kerja	0,843	0,3202	Valid
2	Kualitas hasil kerja	0,871		Valid
3	Disiplin kerja	0,868		Valid
4	Ketelitian kerja	0,891		Valid
5	Kejujuran kerja	0,885		Valid
6	Kreatifitas kerja	0,818		Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 3, maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. r hitung instrumen “kuantitas hasil kerja” adalah $0,843 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
2. r hitung instrument “kualitas hasil kerja” adalah $0,871 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
3. r hitung instrument “disiplin kerja” adalah $0,868 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
4. r hitung instrument “ketelitian kerja” adalah $0,891 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
5. r hitung instrument “kejujuran kerja” adalah $0,885 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
6. r hitung instrument “kreatifitas kerja” adalah $0,818 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X2	0,881	Reliabel

Berdasarkan nilai reliabilitas instrument pada tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument memenuhi syarat reliabilitas, hal ini berarti hasil pengukuran dari item persyaratan untuk penelitian ini relative stabil.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.465	4.060		.361	.721
	Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1)	-.128	.197	-.108	-.652	.519
	Komunikasi (X2)	.461	.252	.353	1.832	.076
	Penghargaan Intrinsik (X3)	.794	.278	.495	2.855	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Penawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.473	3.40357

a. Predictors: (Constant), Penghargaan Intrinsik (X3), Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1), Komunikasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis di tabel 5. maka dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,465 - 0,128 X1 + 0,461 X2 + 0,794 X3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 1,465 menunjukkan bahwa apabila variable independen konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 1,465
- Besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0,461, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,461
- Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,718, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan

demokratis, komunikasi dan penghargaan intrinsik dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,718.

- d. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,516, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan penghargaan intrinsik dengan kinerja pegawai sebesar 0,516 atau (51,6 %) dan sisanya sebesar 0,484 atau (48,4 %) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan dengan nilai t hitung sebesar 1,832 lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,0322 ($1,832 < 2,0322$) dan nilai sig.t = 0,076 lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($0,076 > 0,05$). Hal ini dikarenakan karyawan kurang bisa memahami dan memaknai pesan-pesan dalam komunikasi. Pekerja tersibukkan dengan kegiatan fisik sehingga sangat sedikit waktu untuk bisa melakukan komunikasi.
2. Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan dengan nilai F hitung sebesar 12,089 dengan tingkat Sig. F sebesar 0. Nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel yang sebesar 3,28 ($12,089 > 3,28$) dan nilai Sig F lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0 < 0,05$)
3. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,516, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis
4. dengan kinerja pegawai sebesar 0,516 atau (51,6 %) dan sisanya sebesar 0,484 atau (48,4 %) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Caropeboka, R.M. 2017. *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Hardianti, A. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo.
- Mustajab. 2015. *MASA DEPAN PESANTREN Telaah Atas Model Kepemimpinan dan Manajemen Pesantren Salaf*. LKiS Printing Cemerlang. Yogyakarta.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Untara, W. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia*. Edisi Revisi. IndonesiaTera. Yogyakarta.