



**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. JAYA RAYA PALEMBANG.**

Azizah Karim

azizahkarim0610@gmail.com

Dosen PNSD Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords:
Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di CV Jaya Raya Palembang yang beralamat di Jl. Segaran Blok 6 No. 02 Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Raya Palembang dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan pada CV. Jaya Raya Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu metode yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Jaya Raya Palembang. Kemudian metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi Linier sederhana yang digunakan untuk mengukur pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Raya Palembang. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel 1,664, hal ini berarti bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Raya Palembang sebesar 68,1 persen dan sisanya 31,9 persen dipengaruhi oleh faktor yang lain, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Azizah Karim

azizahkarim0610@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol: 10.03.2021

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Manusia didalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kinerja.

CV Jaya Raya Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri . Bentuk komunikasi antar karyawan yang terjadi pada CV Jaya Raya Palembang terjadi saat saling berinteraksi baik formal maupun nonformal.

Dari uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Jaya Raya Palembang”.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan sebagai berikut :Bagaimana pengaruh komunikasi karyawan dengan kinerja karawan CV. Jaya Raya Palembang, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Raya Palembang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi sudah menjadi bagian keseharian kehidupan manusia. Bahkan dalam persepsi lain dalam kehidupan hewan pun terjadi komunikasi sebagaimana sejumlah hasil penelitian yang mengarahkanpada lahirnya komunikasi hewani.Inti dari komunikasi adalah manusia, ketika manusia ada maka semua lini kehidupan manusia tersebut adalah komunikasi. (Prawirosentono, Suryadi, 2011:67).

Ada beberapa indikator komunikasi efektif, ialah:

- Pemahaman
- Kesenangan
- Pengaruh pada sikap
- Hubungan yang makin baik
- Tindakan

Faktor Pendukung Komunikasi Efektif :

Secara umum ada beberapa karakteristik yang diduga dapat mendukung tercapainya komunikasi yang efektif.

1. Komunikator

Beberapa karakteristik komunikator yang efektif, dapat di sebutkan sebagai berikut:

- Kredibilitas
- Daya tarik
- Kekuasaan
- Kemampuan intelektual
- Integritas atau keterpaduan sikap dan perilaku
- Kepercayaan,
- Kepekaan sosial
- Kematangan tingkat emosional
- Berorientasi kepada kondisi psikologis komunikan
- Memiliki lingkup pandangan

2. Pesan

Untuk dapat mempengaruhi komunikan secara efektif, penyampaian pesan perlu memperhatikan langkah-langkah:

1. *Attention* (perhatian)
2. *Need* (kebutuhan)
3. *Satisfaction* (pemuasan)
4. *Visualization* (visualisasi)
5. *Action* (tindakan)

Indikator Komunikasi

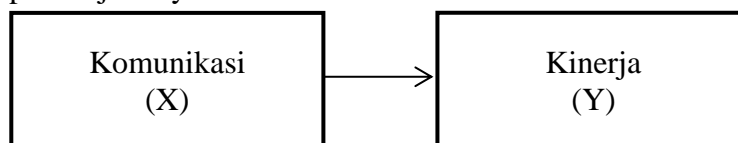
Menurut Santoso Singgih (2006), indikator komunikasi adalah:

1. *Source* (sumber)
2. *The message* (pesan)

3. *The channel* (saluran)
4. *The receiver* (penerima)
5. *Barriers* (hambatan)
6. *Feedback*
7. *The situation* (situasi)

Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka berfikir yang akan menjadi dasar terhadap pemikiran penelitian ini. Di mana dapat diperoleh gambaran pengaruh antara manajemen konflik terhadap kinerja karyawan:



Gambar 1. Kerangka Fikir Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan :

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diketahui yang menjadi variabel independen (X) adalah komunikasi sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Jaya Raya Palembang baik pegawai lokasi produksi atau pegawai kantor pusat yang totalnya sebanyak 102 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116-118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi *Simple Random Sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dikutip dari (Umar, 2008:78).

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tolerir kesalahan kesambilan sampel (5%)

Populasi yang di gunakan yaitu seluruh karyawan CV.Jaya Raya Palembang yang memiliki total karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.
Jumlah Karyawan CV Jaya Raya Palembang

| Bagian | Total Karyawan |
|---------------------------------|----------------|
| Karyawan Administrasi Kantor | 23 Karyawan |
| Karyawan Bidang Lapangan/Pabrik | 79 Karyawan |
| Total | 102 Karyawan |

Jadi jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0,05)^2}$$
$$= 81,28 = 81 \text{ orang}$$

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan berdasarkan data yang ada kaitannya dengan teori, kemudian dibuat suatu penafsiran terhadap masalah yang terjadi. Adapun analisa yang digunakan adalah :

1. Uji validitas data

Menurut Husein Umar (2008 : 120), untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria penilaian uji validitas yaitu jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka item kuesioner tersebut valid. Tetapi jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Husein Umar (2008 : 121) Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha- Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % . Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode Alpha – Cronbach , maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai Alpha.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t adalah jenis pengujian Statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t menilai apakah mean dan keragaman dari dua kelompok berbeda secara statistik satu sama lain. Analisis ini digunakan apabila kita ingin membandingkan mean dan keragaman dari dua kelompok data, dan cocok sebagai analisis dua kelompok rancangan percobaan acak. Dalam hal ini penulis mengambil taraf keyakinan 95% dan taraf kesalahan 5%.

2. Hipotesa Penelitian

Penelitian ini mengambil hipotesa sebagai berikut:
“Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan”.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini metode Analisis Regresi Sederhana yang digunakan oleh peneneliti untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independent (X) terhadap variabel dependent (Y) dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen/Kinerja

B = Konstansta

a = Koefisien regresi

X = Variabel bebas/ Komunikasi

HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan Penelitian

Jumlah Sampel

Jadi jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,05)^2}$$

$$= 81,28 = 81 \text{ orang}$$

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | JENIS KELAMIN | JUMLAH RESPONDEN | PERSENTASE (%) |
|-------|---------------|------------------|----------------|
| 1 | Laki – laki | 62 | 76,83 |
| 2 | Perempuan | 19 | 23,17 |
| TOTAL | | 81 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki – laki sebanyak 62 (76,83%) sedangkan perempuan sebanyak 19 (23,17%). Artinya responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dibutuhkan dalam pekerjaan ini.

Tabel 4. 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-------|--------------------|------------------|----------------|
| 1 | ≤ 1 | 25 | 30,49 |
| 2 | 1 – 3 | 32 | 40,24 |
| 3 | 4 – 6 | 15 | 18,29 |
| 4 | ≥ 7 | 9 | 10,98 |
| TOTAL | | 81 | 100 |

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yang terbanyak adalah 1-3 tahun berjumlah 32 orang (40,24%) dan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 15 orang (18,29%) bahkan masa kerja ≥ 7 tahun sebanyak 9 orang (10,98%) . sedangkan masa kerja ≤ 1 tahun terdapat sama 25 (30,49%). Artinya bahwa

didalam perusahaan tersebut yang paling banyak masa kerjanya adalah antara 1 – 3 tahun sebanyak 32 orang (40,24%).

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| NO | Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-------|------------|------------------|----------------|
| s1 | SMP | 14 | 17,07 |
| 2 | SMA | 43 | 53,66 |
| 3 | D III | 20 | 24,39 |
| 4 | S1 / S2 | 4 | 4,88 |
| TOTAL | | 81 | 100 |

Sumber: Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA yang terbanyak berjumlah 43 orang (53,66%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 14 orang (17,07%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 20 orang (24,39%). Dan responden dengan tingkat pendidikan yang paling tinggi adalah S1 yang berjumlah 4 orang (4,88%).

Deskripsi Statistik

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik Responden
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|------|----------------|
| JENIS.KELAMIN | 100 | 1 | 2 | 1,23 | ,423 |
| LAMA.BEKERJA | 100 | 1 | 4 | 2,20 | 1,044 |
| PENDIDIKAN | 100 | 1 | 4 | 2,14 | ,766 |
| Valid N (listwise) | 100 | | | | |

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Jenis kelamin memiliki nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 2. Dengan nilai rata-rata sebesar 1,2, 2,2 dan 2,1 dan standar devisi sebesar 0,423. Lama bekerja memiliki nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 4. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,20 dan standar devisi sebesar 1,044. Tingkat pendidikan memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4. Dengan nilai rata-rata sebesar 2,14 dan standar devisi sebesar 0,766.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Kuesioner

| Pertanyaan | Jawaban | | | | | PERSENTASE | | | | |
|------------|---------|----|----|----|----|------------|-----|------|------|------|
| | STS | TS | N | S | SS | STS | TS | N | S | SS |
| X.1 | 2 | 1 | 13 | 51 | 15 | 2.4 | 1.2 | 15.9 | 62.2 | 18.3 |
| X.2 | 2 | 1 | 33 | 39 | 7 | 2.4 | 1.2 | 40.2 | 47.6 | 8.5 |
| X.3 | 1 | 2 | 13 | 51 | 15 | 1.2 | 2.4 | 15.9 | 62.2 | 18.3 |
| X.4 | 1 | 3 | 13 | 55 | 10 | 1.2 | 3.7 | 15.9 | 67.1 | 12.2 |
| X.5 | 1 | 6 | 10 | 57 | 8 | 1.2 | 7.3 | 12.2 | 69.5 | 9.8 |
| X.6 | 1 | 2 | 33 | 39 | 7 | 1.2 | 2.4 | 40.2 | 47.6 | 8.5 |
| X.7 | 7 | 7 | 21 | 42 | 5 | 8.5 | 8.5 | 25.6 | 51.2 | 6.1 |
| X.8 | 4 | 5 | 8 | 53 | 12 | 4.9 | 6.1 | 9.8 | 64.6 | 14.6 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|----|----|----|-----|-----|------|------|------|
| Y.1 | 1 | 0 | 26 | 48 | 7 | 1.2 | 0 | 31.7 | 58.5 | 8.5 |
| Y.2 | 2 | 2 | 23 | 46 | 9 | 2.4 | 2.4 | 28 | 56.1 | 11 |
| Y.3 | 2 | 0 | 11 | 51 | 18 | 2.4 | 0 | 13.4 | 62.2 | 22 |
| Y.4 | 1 | 4 | 11 | 53 | 13 | 1.2 | 4.9 | 13.4 | 64.6 | 15.9 |
| Y.5 | 3 | 6 | 17 | 48 | 8 | 3.7 | 7.3 | 20.7 | 58.5 | 9.8 |
| Y.6 | 1 | 2 | 40 | 31 | 8 | 1.2 | 2.4 | 48.8 | 37.8 | 9.8 |
| Y.7 | 7 | 7 | 21 | 42 | 5 | 8.5 | 8.5 | 25.6 | 51.2 | 6.1 |
| Y.8 | 6 | 7 | 17 | 46 | 6 | 7.3 | 8.5 | 20.7 | 56.1 | 7.3 |

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Deskripsi Responden Mengenai Komunikasi

Dari variabel Komunikasi (X) ada delapan (8) pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Mengenai Variabel Komunikasi
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|----|---------|---------|--------|----------------|
| Dalam penyampaian pesan/tugas antara karyawan, penyampaian secara langsung. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,9268 | ,78222 |
| Dalam Komunikasi antara karyawan terdapat hambatan seperti perbedaan persepsi dapat memicu kesalahpahaman antar karyawan. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,5854 | ,76902 |
| Didalam perusahaan, hubungan antar karyawan sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan kerja yang baik. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,9390 | ,74283 |
| Saling memahami antar karyawan termasuk dalam proses komunikasi sangat diperlukan. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,8537 | ,72217 |
| Feedback antar karyawan sangat mempengaruhi komunikasi yang baik antar karyawan. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,7927 | ,76558 |
| Proses komunikasi yang baik dalam perusahaan dapat mempengaruhi karyawan melaksanakan tugas dengan menciptakan hasil yang maksimal. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,5976 | ,73467 |
| Sumber komunikasi mempengaruhi respon/feedback karyawan. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,3780 | 1,02608 |
| Cara penyampaian pesan baik tulisan maupun lisan mempengaruhi feedback yang diterima | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,7805 | ,94313 |
| Valid N (listwise) | 81 | | | | |

Deskripsi Responden Mengenai Kinerja

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Mengenai Variabel Komunikasi
Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|----|---------|---------|------------|----------------|
| Mampu menciptakan hasil yang maksimal dengan pemahaman tugas. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,731 7 | ,66757 |
| Bekerja sesuai dengan perintah tugas yang diberikan atasan. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,707 3 | ,79330 |
| Membantu karyawan lain dalam penyelesaian tugas. | 81 | 1,00 | 5,00 | 4,012 2 | ,76164 |
| Memiliki standar kerja dalam pelaksanaan tugas. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,890 2 | ,76990 |
| Efisiensi kerja di dukung komunikasi antar karyawan yang baik. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,634 1 | ,89597 |
| Mampu melaksanakan tugas dengan baik. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,524 4 | ,75728 |
| Memiliki profesionalisme dalam bekerja. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,378 0 | 1,02608 |
| Jika diminta, mampu memberikan saran kepada karyawan yang lain. | 81 | 1,00 | 5,00 | 3,475 6 | 1,00892 |
| Valid N (listwise) | 81 | | | | |

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas Variabel

1) Variabel Komunikasi (X)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Komunikasi (X). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Komunikasi

| NO | Keterangan | <i>Corrected Item – Total Correlation</i> | $r_{\text{tabel}}(a=5\%)$ | Hasil Validitas |
|----|-------------------|---|---------------------------|-----------------|
| 1 | X. P ₁ | 0.238 | 0.1829 | Valid |
| 2 | X. P ₂ | 0.221 | 0.1829 | Valid |
| 3 | X. P ₃ | 0.556 | 0.1829 | Valid |
| 4 | X. P ₄ | 0.623 | 0.1829 | Valid |
| 5 | X. P ₅ | 0.537 | 0.1829 | Valid |
| 6 | X. P ₆ | 0.325 | 0.1829 | Valid |
| 7 | X. P ₇ | 0.633 | 0.1829 | Valid |
| 8 | X. P ₈ | 0.477 | 0.1829 | Valid |

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 1 sisi dan jumlah data $(n) - 2 = 79$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0.1829. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.1829 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel kinerja (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja

| NO | Keterangan | <i>Corrected Item – Total Correlation</i> | $r_{\text{tabel}}(a=5\%)$ | Hasil Validitas |
|----|-------------------|---|---------------------------|-----------------|
| 1 | Y. P ₁ | 0.378 | 0.1829 | Valid |
| 2 | Y. P ₂ | 0.319 | 0.1829 | Valid |
| 3 | Y. P ₃ | 0.333 | 0.1829 | Valid |
| 4 | Y. P ₄ | 0.614 | 0.1829 | Valid |
| 5 | Y. P ₅ | 0.694 | 0.1829 | Valid |
| 6 | Y. P ₆ | 0.333 | 0.1829 | Valid |
| 7 | Y. P ₇ | 0.777 | 0.1829 | Valid |
| 8 | Y. P ₈ | 0.748 | 0.1829 | Valid |

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 1 sisi dan jumlah data $(n)-2 = 79$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0.1829. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.1829 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

| Item | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standar Reliabilitas | Hasil Reliabilitas |
|----------------|-------------------------|----------------------|--------------------|
| X ₁ | 0.751 | 0.182 | Reliabel |
| Y | 0.812 | 0.182 | Reliabel |

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi standar reliabilitas pengujian reabilitas:

- Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika alpha <0,50 maka reliabilitas rendah

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS 22 dilihat tabel di atas diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel Kompensasi (X) dan variabel Kinerja secara berurut sebesar 0,751 dan 0,812, maka nilai cronbach alpha > 0,70 hasil pengujian menunjukkan Reabilitas Tinggi.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Regresi

Uji regresi bertujuan untuk mencari seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), berikut hasil uji regresi antara variabel Komunikasi (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.11
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,825 ^a | ,681 | ,677 | 2,519 |

a. Predictors: (Constant), TOTALX

b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Korelasi antara komunikasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,825, dengan koefisien determinasi 0.681. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh komunikasi sebesar 68,1 persen dan 31,9 persen sisanya dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.12
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1084,949 | 1 | 1084,949 | 170,927 | ,000 ^b |
| | Residual | 507,794 | 80 | 6,347 | | |
| | Total | 1592,744 | 81 | | | |

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Berdasarkan tabel diatas nilai sig = 0,000 < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan Regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya model Regresi Linier memenuhi kriteria linieritas.

Tabel 4.13.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,676 | 2,135 | | ,785 | ,435 |
| | TOTALX | ,927 | ,071 | ,825 | 13,074 | ,000 |

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data Primer (diolah SPSS 22), 2021

Berdasarkan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi sederhana dan dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 1,676 + 0,927 X$$

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 1,676 menyatakan bahwa jika mengabaikan variabel komunikasi, maka skor kinerja karyawan adalah sebesar 0,927.

Koefesien komunikasi (X) sebesar 0,927 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor komunikasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,927.

Uji Hipotesis (Uji t)

Dari hasil penelitian dapat di uji juga dengan menggunakan uji hipotesis dengan pengujian:

Ho: tidak ada pengaruh X terhadap Y

Ha: ada pengaruh positif dan signifikan X terhadap Y

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas):

Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, sedangkan jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak. Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,00 (< 0,05) sehingga Ho ditolak. Artinya, pengaruh kompensasi terhadap motivasi signifikan sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t. Nilai t hitung adalah sebesar 13,074 sementara t tabel diperoleh dari dk = n – 2 = 82 – 2 = 80 (dalam uji ini diambil dk = 80) dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 1,664. Karena t hitung > dari t tabel maka Ho ditolak. artinya pengaruh X terhadap Y adalah positif dan terbukti signifikan berdasarkan pengujian statistik.

Sebelum memberikan interpretasi pada hasil regresi, dilakukan pengujian asumsi normalitas sebagai syarat regresi. Apabila berdistribusi normal maka analisis parametrik seperti Analisis Regresi dapat dilanjutkan, sebaliknya apabila tidak berdistribusi normal maka digunakan statistik non-parametrik untuk menguji hipotesis. Pengujian normalitas menggunakan diagram histogram untuk memprediksi apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji di atas terlihat bahwa menyebar merata ke kanan dan kekiri bagian kurva normal, dan membentuk kurva normal, sehingga dapat disimpulkan residual memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian dengan memperhatikan grafik p-p-plot juga menunjukkan kesimpulan serupa dengan histogram. Dari tampilan di atas terlihat bahwa data data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan normal.

PEMBAHASAN

Berdasarkan ketentuan uji validitas yang telah dilakukan jika variabel memiliki nilai r hitung < nilai r tabel (0.05) maka dinyatakan variabel tersebut valid. Dari hasil dari uji realibilitas variabel bebas komunikasi (X) memiliki *Cronbach Alpha* 0.751 dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) memiliki *Cronbach Alpha* 0.812, jika nilai *cronbach alpha* > nilai r tabel maka kedua variabel dalam penelitian ini semua nya reliabel.

Berdasarkan uji Regresi dapat dinyatakan bahwa komunikasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,1 persen dan sisanya 31,9 persen dipengaruhi faktor lain selain komunikasi.

Hasil uji melalui uji hipotesis dengan pengujian melalui statistik t Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,00 ($< 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Artinya, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t . Nilai t hitung adalah sebesar 13,074 sementara t tabel diperoleh dari $dk = n - 2 = 81 - 2 = 79$ (dalam uji ini diambil $dk = 79$) dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 1,664. Karena t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak. artinya pengaruh X terhadap Y adalah positif dan terbukti signifikan berdasarkan pengujian statistik.

Berdasarkan hasil uji Regresi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV Jaya Raya Palembang sebesar 68,1 persen dan sisanya 31,9 persen dipengaruhi oleh faktor yang lain. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain komunikasi di CV Jaya Raya Palembang:

1. Gaya kepemimpinan
2. Lingkungan kerja
3. Motivasi kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, maka dapat di simpulkan :

- a. Variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV.Jaya Raya Palembang.
- b. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel 1,664, hal ini berarti bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil uji regresi, menyatakan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,1% dan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dipenelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.
- d. Uji Regresi pada model summary menyatakan nilai R sebesar 0,825 dan nilai R square sebesar 0,681 yang berarti menggambarkan keeratan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- e. Uji Regresi dapat ditemukan persamaan $Y = 1,676 + 0,927X$ yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan skor komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,927.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan, penelitian memberikan saran kepada CV. Jaya Raya Palembang, yaitu:

1. Mempertahankan komunikasi yang telah terjalin sangat baik dalam perusahaan.
2. Untuk membangun atau mempertahankan komunikasi yang baik di dalam perusahaan sebaiknya mengadakan acara *family gathering* guna memberikan kedekatan moral antar karyawan.
3. Mengadakan *coffee morning* di setiap awal bulan untuk mengevaluasi pekerjaan ataupun kegiatan di dalam perusahaan dengan santai agar karyawan dapat saling bertukar pikiran tentang permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan.
4. Melakukan *briefing morning* setiap sebelum melakukan kegiatan agar memperkecil tingkat kesalahan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Husein Umar, 2013, *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Qs. Al Insyiroh 6-8
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, Singgih. 2015. *Panduan SPSS 22 Pemula*. Jakarta : Media Komputindo
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika