

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUKHARI EXPRESS

Oleh : Munir Azhari
email : munir.azhari@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Communication on Employee Performance at Bukhari Express. The aim of the research is to examine the effect of communication on employee performance. Employee performance is one of the crucial factors that affect the achievement of the goals of an organization. This research uses quantitative research, Quantitative research is research by examining how much influence the independent variable has on the dependent variable. The sampling technique used in this study is a probability sampling technique with 50 (fifty) simple random sampling data. The correlation test (R) results are 0.640 and the coefficient of determination (R²) is 40.9%, that's states the communication variable has a strong relationship to the employee performance variable and the magnitude of the influence is 40.9% and the remaining 59.10% is influenced by other factors. Based on the partial test (T-test), the T-count value is 5.766, while the T-table value- is 2.010. Thus T-count is greater than T-table (T-count 5.766 > T-table 2.010), then H₀ is rejected and H_a is accepted. It means that there is a significant influence between communication and employee performance at Bukhari Express

Keywords: Human Resources, Communication, and Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman senantiasa berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen, hal ini dapat tercapai apabila kinerja atau pelayanan yang diberikan dapat memuhi harapan konsumen. Untuk dapat tercapai sebaiknya perusahaan memiliki karyawan yang potensial dan memiliki kemampuan yang memenuhi standar perusahaan serta berperilaku baik khususnya dalam hal komunikasi. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi pada perusahaan Bukhari Express yang bergerak dibidang jasa pengiriman dalam dan luar negeri.

Untuk tercapainya tujuan perusahaan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, sebaiknya sangat penting membangun komunikasi yang baik di dalam perusahaan untuk menjalankan standar operasional perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan kerjasama tim dapat berjalan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang krusial yang mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu

tindakan yang dilakukannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Dengan demikian kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagan (2002) bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Newstrom dan Davis (2004, p.151) bahwa sesama rekan sekerja tidak mengetahui apa yang telah dikerjakan oleh karyawan lainnya jika tidak ada komunikasi, kurangnya informasi yang didapat oleh pimpinan karena kurangnya komunikasi bawahan dengan atasan dan tidak ada instruksi yang didapat jika tidak ada komunikasi.

Membangun komunikasi antar karyawan dan pimpinan dengan baik maka akan terciptanya lingkungan kerja yang membuat semua elemen perusahaan menjadi nyaman dan meningkatnya kinerja karyawan bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan memberikan pelayanan terbaik dan bersaing dengan perusahaan lainnya akan dapat terpenuhi seiring dengan komunikasi yang baik dan meningkatnya kinerja karyawan.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Komunikasi dalam jasa pengiriman sangat penting untuk , kelancaran operasional dan bisnis. Setiap tindakan memerlukan informasi yang akurat, seperti informasi status penjemputan, pengiriman, penerimaan dan proses bisnis secara keseluruhan. Komunikasi antar petugas operasional di kantor dengan lapangan, bawahan dengan atasan, komunikasi antar departemen dan lain-lainnya sebaiknya dijalankan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express”. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti apakah komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut beberapa ahli yang mereka kemukakan bedasarkan pandangan dan pengalaman mereka masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Wibowo, asal kata kinerja dari kata performance yang artinya hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Kinerja merupakan proses pekerjaan dari awal hingga hasil akhir.
- b. Menurut Wirawan, kinerja singkatan dari kinetika energi kerja atau performance. Kinerja adalah hasil proses penggeraan oleh dari berbagai indikatornya atau hasil dari prosesnya.
- c. Menurut Moehleriono, kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan visi dan misi perusahaan yang dilaksanakan oleh seluruh elemen secara bersama-sama sesuai dengan perencanaan jangka panjang perusahaan.
- d. Menurut Amstrong dan Baron, kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang terkait dengan tujuan perusahaan yang berdampak pada terpenuhinya harapan konsumen dan memberikan manfaat kepada masyarakat.
- e. Menurut Abdullah, kinerja adalah hasil akhir dari proses pekerjaan yang dilaksanakan Bersama-sama dan dibawah manajemen perusahaan dengan memaksimalkan sumber daya.

Dengan demikian, kinerja ialah capaian yang didapat dari hasil proses pelaksanaan visi dan misi perusahaan yang dilaksanakan secara bersama-sama di bawah arahan manajemen perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Pengukuran Kinerja

Tingkat nilai keberhasilan atas capaian tujuan perusahaan dapat dinilai dari berapa besar nilai pencapaiannya melalui penghitungan oleh manajemen dengan mengukur target dan hasil yang dicapai. Penilaian hasil capaian kerja dapat digunakan untuk referensi mencapai target perusahaan (James B.Whittker, 1993).

Penilaian pencapaian hasil kerja bermanfaat untuk gambaran tercapai atau tidak implementasi sesuai perencanaan jangka pendek dan Panjang perusahaan yang mencangkup seluruh aktivitas dan kegiatan perusahaan yang akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Peranan penting pengukuran kinerja sebagai alat manajemen:

- a. memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk menapai kinerja
- b. memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
- c. memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja
- d. Atas hasil kerja seluruh elemen perusahaan, maka hendaknya diberikan penghargaan bagi yang mencapai target dan hukuman bagi yang tidak mencapainya.
- e. Sebagai fasilitas hubungan antara bawahan dan atasan untuk meningkatkan hasil kerja perusahaan.
- f. mengidentifikasi apakah telah terpenuhinya keinginan pelanggan kepada perusahaan.
- g. memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif
- h. menunjukan peningkatan yang perlu dilakukan
- i. mengungkap permasalahan yang terjadi

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran besar kecilnya pencapaian target yang sudah disepakati. Indikator kinerja digunakan untuk memastikan bahwa proses pelaksanaan program dari hari ke hari perusahaan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju target yang telah ditetapkan.

Fungsi Indikator

- a. Menegaskan terkait jenis perencanaan , jumlah dan rencana pelaksanaan kegiatan dilaksanakan.
- b. Membuat kesepakatan yang dibuat bersama-sama agar pelaksanaan sesuai dengan persetujuan dan menilai hasil kerjanya.
- c. Membentuk pengukuran awal, kajian, dan penilaian hasil kerja perusahaan.

Syarat indikator kinerja

- a. Detil dan mudah dipahami sehingga dilaksanakan.
- b. Dapat dievaluasi secara obyektif dengan kuantitatif atau kualitatif.
- c. Berkaitan, berkaitan dengan objek.
- d. Bisa di raih, krusial, dan manfaat.
- e. Luwes dan peka terhadap pergantian, implementasi dan hasil proses pelaksanaan.
- f. Efisien, pengolahan data terkait dengan elemen kinerja dapat diproses dengan efisien.

Dimensi Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja karyawan dapat diukur menurut Gomes (1995, p. 142) adalah:

1. Jumlah Kerja
Total kegiatan dalam suatu periode waktu.
2. Kualitas Pekerjaan
Hasil kerja dapat memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Pengetahuan Kerja
Pengetahuan kerja meliputi kemampuan memahami dan melaksanakan pekerjaan.
4. Kreatif
Ide-ide dari karyawan untuk kemajuan perusahaan.
5. Kerjasama
Kerjasama dengan karyawan lainnya akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.
6. Keteguhan
Dapat diandalkan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
7. Inisiatif
Memprakarsai menjalankan tugas-tugas baru dari perusahaan.
8. Kualitas Pribadi
Perilaku yang baik kepada orang lain sangat membantu meningkatkan brand perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja

Mc.Kenna and Beech (1995), evaluasi kinerja banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel kinerja, diantaranya: pengetahuan, keterampilan dan keahlian kerja, respon setiap pekerjaan (energik, patuh dan semangat), mutu kerja, jumlah hasil produksi, dan interaksi (berinteraksi terhadap orang lain). Selanjutnya, Menurut Mangkunegara (2009, p.67), variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah keahlian dan semangat. menurut Mathis dan Jackson (2001, p.82), variabel-variabel yang mempengaruhi hasil kerja karyawan ada lima, yaitu keahlian kerja, semangat, support, lingkungan

kerja, dan kualitas komunikasi terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2002, p.109), ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu pengalaman, perilaku dan jiwa memimpin.

Komunikasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) “komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan dan berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami”. Selanjutnya Gibson dan Ivan (2012, p.84) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk menca-pai tujuannya.

Newstrom dan Davis (2004, p.151) mengemukakan bahwa “Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Selanjutnya Robbins (2013) menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”.

Komunikasi dalam Organisasi

Gitosudarmo dan Sudita (2008, p.211) menyebutkan bahwa “aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi em-pat yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal, dan diagonal”

Gibson et al. (2012, p.241) mengemukakan bahwa “komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi”. Handoko (2013, p.280) menyebutkan bahwa “komunikasi ke bawah (down-ward communication)

dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah”.

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah untuk menyampaikan tujuan.

Handoko (2013, p.280) mengemukakan bahwa “maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi”. Siagian (2008, p.308) mengemukakan bahwa “kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya meungkinkan organisasi memenuhi kewajiban kepada para anggotanya”.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi suatu proses komunikasi di dalam organisasi formal maupun informal dalam bentuk komunikasi yang kompleks, komunikasi tersebut dapat menimbulkan pengertian yang sama sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dapat meningkat dengan komunikasi yang baik antar karyawan. Setiap pelaksanaan pekerjaan membutuhkan komunikasi yang baik mulai dari bawahan sampai atasan, satu bagian dengan bagian lainnya, produsen dengan pelanggan dan lain-lainnya. Bawahan memberikan laporan kepada atasan, atasan menindaklanjuti dan evaluasi laporan untuk disampaikan ke manajemen dan hal ini membutuhkan komunikasi yang saling memahami satu dengan lainnya. Dalam sudut pandang ini yang diperhatikan secara mendalam adalah proses membuat makna atas interaksi yang membuat, menjaga, dan memperbarui perusahaan. Selanjutnya, pengertian objektif ialah aktivitas penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada sudut pandang ini ditekankan pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungannya.

Komunikasi organisasi dalam sudut pandang subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada sudut pandang ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, menjaga, dan memperbarui organisasi. Sedangkan dalam definsi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada sudut pandang ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Jika R wayne memandang komunikasi organisasi dalam dua sudut pandang, berbeda dengan Redding dan Sanborn yang dikutip oleh Arni Muhammad (2007, p.23) dalam buku Komunikasi Organisasi, menurut mereka “komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks.

Menurut para pakar Yulianita (2007, p.92), Pace dan Faules (2004, p.23-27) terdapat 10 indikator yaitu:

- 1) Menyampaikan hal-hal yang menjadi hambatan pekerjaan.
- 2) Komunikasi yang tidak searah menyebabkan gagalnya pesan yang disampaikan.
- 3) Hal – hal yang berpotensi gagalnya dalam berkomunikasi sehingga komunikasi menjadi tidak efektif.
- 4) Menyampaikan saran-saran untuk menyelesaikan masalah kepada pimpinan.
- 5) Menuntaskan semua hambatan dalam pekerjaan.
- 6) Interaksi antara bawahan dengan atasan akan sangat mempengaruhi kualitas hubungan kerja.
- 7) Menyampaikan rasa tidak puas dalam bekerja kepada perusahaan.
- 8) Arahan atasan untuk menjalankan rencana pekerjaan.
- 9) Menyampaikan kekeliruan dalam pekerjaan sehingga target kerja tidak tercapai sebaiknya disampaikan kepada atasan.
- 10) Menyampaikan visi, misi dan tujuan perusahaan kepada karyawan untuk bersama-sama mencapai target yang sudah ditetapkan.

Tujuan komunikasi

Menurut Widjaya (2010) pada umumnya komunikasi memiliki beberapa tujuan, antara lain :

- 1) Supaya pesan yang disampaikan dapat dimengerti, maka komunikator harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengerti dan mengikuti apa yang kita maksudkan.
- 2) Memahami orang lain, komunikator harus mengerti benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan mereka.
- 3) Supaya gagasan dapat diterima orang lain, maka komunikator harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima dengan orang lain dengan pendekatan persuasif bukan dengan memaksakan kehendak.
- 4) Untuk dapat menggerakkan orang lain dalam melakukan sesuatu.

Peranan Komunikasi Dalam Organisasi

Komunikasi yang dilakukan dalam berorganisasi tentunya memiliki peranan penting. Peranan komunikasi di dalam organisasi adalah :

- 1) Komunikasi dalam perusahaan sebagai titik sentral
- 2) Dalam setiap proses komunikasi, hubungan kemanusiaan merupakan proses yang menyangkut kepribadian, sikap dan tingkah laku yang terjadi pada orang-orang yang terlibat.
- 3) Organisasi melaksanakan komunikasi persuasif dua arah disemua bidang kegiatan dengan maksud memberikan motivasi kerja, bertanggung jawab dan produktif
- 4) Atas dasar pengertian tersebut terlihat bahwa komunikasi timbal balik dalam suatu organisasi merupakan proses integrasi antar manusia yang bersifat manusiawi yang menuju perasaan lahir batin.

Unsur-unsur komunikasi

- a) Komunikator/ Pengirim/ Sender

Merupakan orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bisa tunggal, kelompok, atau organisasi pengirim berita. Komunikator bertanggung jawab dalam hal mengirim berita dengan jelas, memilih media yang cocok untuk menyampaikan pesan tersebut, dan meminta kejelasan pesan yang telah diterima dengan baik.

- b) Komunikan/ Penerima/ Receiver

Merupakan penerima pesan atau berita yang disampaikan komunikator. Dalam proses komunikasi, penerima pesan bertanggung jawab untuk dapat mengerti isi pesan yang disampaikan dengan baik dan benar. Penerima pesan juga memberikan umpan balik kepada pengirim pesan untuk memastikan bahwa pesan telah diterima dan dimengerti secara sempurna.

- c) Saluran/ Media/ Channel

Merupakan saluran atau jalan yang dilalui oleh pernyataan komunikator kepada komunikasi dan sebaliknya. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran, atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim melalui berbagai channel yang berbeda, seperti televisi, telepon, fax, email, sandi morse, smartphone, sms dan sebagainya. Pemilihan channel dalam proses komunikasi tergantung pada sifat berita yang akan disampaikan (Wursanto, 1994)

Tahap-tahap Komunikasi

- a) Tahap Idea

Tahap Idea (ideation), yaitu proses penciptaan gagasan atau informasi yang dilakukan komunikator.

- b) Tahap Encoding

Tahap encoding adalah gagasan atau informasi yang disusun dalam serangkaian bentuk symbol atau sandi yang dirancang untuk dikirimkan kepada komunikan dan juga pemilihan saluran dan media komunikasi yang akan digunakan.

- c) Tahap Pengiriman

Tahap pengiriman (transmitting) adalah gagasan atau pesan-pesan yang disimbolkan atau disandikan (encode) melalui saluran dan media komunikasi yang tersedia dalam organisasi. Pengiriman pesan dapat dilakukan dengan berbicara, menulis, menggambar, dan bertindak. Saluran yang dilalui pesan-pesan tersebut disebut media komunikasi.

- d) Tahap Penerimaan

Setelah pesan dikirimkan melalui media komunikasi, maka diterima oleh komunikan. Penerimaan pesan ini dapat melalui proses mendengarkan, membaca atau mengamati tergantung saluran dan media yang digunakan untuk mengirimkannya.

e) Tahap Decoding

Tahap decoding adalah dimana pesan-pesan yang diterima di interpretasikan, dibaca, diartikan, dan diuraikan secara langsung atau tidak langsung melalui suatu proses berpikir. Pikiran manusia, sistem memori mekanis, insting binatang, dan proses berpikir lainnya berfungsi sebagai mekanisme decoding.

f) Tahap Tindakan

Tindakan yang dilakukan oleh komunikator sebagai respon terhadap pesan-pesan yang diterimanya merupakan tahap terakhir dalam suatu proses komunikasi. Dalam tahap ini, respon komunikator dalam berbentuk usaha melengkapi informasi, meminta informasi tambahan, atau melakukan tindakan-tindakan lain. Jika setiap pesan yang dikirimkan komunikator menghasilkan respon tindakan seperti apa yang diharapkan, maka dapat dikatakan telah terjadi komunikasi yang efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Data Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variable bebas (Independent) terhadap variable bebas (Dependent). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan 50 (lima puluh) data simple random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011, p. 64).

Dalam penelitian kuantitatif setiap instrumen mempunyai skala. Penulis menggunakan Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah Skala Likert yang dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Model Penelitian dan Alat Analisis.

Adapun model penelitian ini sebagai berikut:



Variabel independent atau bebas (X) : Komunikasi

Variabel dependent atau terikat (Y) : Kinerja

Data yang terkumpul selanjutnya dilakukan pengujian seperti : uji normalitas, validitas, reliabilitas, persamaan regresi, korelasi dan koefisien determinasi serta uji Parsial (uji T). Adapun dalam pengolahan data menggunakan software SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-table	Keterangan
			Komunikasi
X.1	0,722	0,284	Valid
X.2	0,540	0,284	Valid
X.3	0,316	0,284	Valid
X.4	0,520	0,284	Valid
X.5	0,303	0,284	Valid
X.6	0,299	0,284	Valid
X.7	0,763	0,284	Valid
X.8	0,780	0,284	Valid
X.9	0,468	0,284	Valid
X.10	0,824	0,284	Valid
X.11	0,804	0,284	Valid
X.12	0,376	0,284	Valid
X.13	0,679	0,284	Valid
X.14	0,472	0,284	Valid
X.15	0,369	0,284	Valid
Kinerja			
Y.1	0,399	0,284	Valid
Y.2	0,428	0,284	Valid
Y.3	0,375	0,284	Valid
Y.4	0,359	0,284	Valid
Y.5	0,526	0,284	Valid
Y.6	0,533	0,284	Valid
Y.7	0,439	0,284	Valid
Y.8	0,492	0,284	Valid
Y.9	0,291	0,284	Valid
Y.10	0,361	0,284	Valid
Y.11	0,564	0,284	Valid
Y.12	0,415	0,284	Valid
Y.13	0,628	0,284	Valid
Y.14	0,548	0,284	Valid
Y.15	0,614	0,284	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji validitas setiap instrumen dari masing-masing variabel didapat $r_{hitung} > r_{table}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
X	Komunikasi	0,741	0,70	Reliabel
Y	Kinerja	0,708	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS

Menurut Ghozali (2013, p.48), data dinyatakan reliabel jika nilai dari Cronbach's Alpha pada data yang akan diteliti memiliki nilai lebih besar dari 0,70, dengan tingkat Cronbach's Alpha diatas,70 maka data memiliki tingkat reliabel yang kuat.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	32,793	5,029		6,521	.000		
Komunikasi	.502	.087	.640	5,766	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Persamaan regresi sederhana :

$$Y = 32,793 + 0,502X$$

- 1) Nilai konstanta 32,793 menyatakan bahwa jika variabel Komunikasi (X), bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 32,793.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,502. Hal ini berarti jika variabel komunikasi (X) naik 1 (satu) satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,502.

Uji Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Uji Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.397	4.067	1.995

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil spss tersebut didapat nilai korelasi sebesar 0,640, hal ini menyatakan hubungan antara variable komunikasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,409 menyatakan bahwa pengaruh variable komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9% dan sisanya sebesar 59,10% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	32,793	5,029		6,521	.000		
Komunikasi	.502	.087	.640	5,766	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil analisa uji parsial (uji T) dengan SPSS terdapat nilai Thitung 5,766, sedangkan nilai Tabel 2,010. Dengan demikian Thitung lebih besar dari Tabel (Thitung 5,766 > Tabel 2,010), maka Ho di tolak dan Ha di terima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada Bukhari Express.

Berdasarkan hasil analisis melalui SPSS didapat bahwa hasil dari uji didapat r hitung > r table, sehingga hasil kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Data penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai dari Cronbach's Alpha pada data yang akan diteliti memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat dari hasil korelasi sebesar 0,640 dan koefisien determinasi sebesar 40,9 %. Dengan demikian berdasarkan data tersebut hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan sangat kuat dan variabel komunikasi memiliki pengaruh sebesar 40,9%. Sedangkan hasil uji parsial menyatakan ada pengaruh yang kuat antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan:

- 1) Data yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian dan memenuhi syarat uji reliabilitas karena memiliki nilai lebih besar dari 0,70.
- 2) Hasil uji korelasi (R) sebesar 0,640 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 40,9 % . menyatakan bahwa variabel komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan dan besarnya pengaruh 40,9% serta sisanya sebesar 59,10% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

- 3) Berdasarkan uji parsial (uji T) didapat nilai Thitung 5,766, sedangkan nilai Ttabel 2,010. Dengan demikian Thitung lebih besar dari Ttabel ($Thitung > Ttabel$), maka Ho di tolak dan Ha di terima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada Bukhari Express.
- 4) Variabel komunikasi berdasarkan penelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap daya saing perusahaan.

B. Implikasi

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

- 1) Tingkatkan komunikasi antar karyawan dan atasan serta konsumen dengan mengikuti perkembangan teknologi terkini.
- 2) Para pimpinan sebaiknya lebih turun ke bawah dengan membaur, sehingga informasi yang didapat lebih banyak dan akurat serta dapat meningkatkan hubungan komunikasi bawahan dengan atasan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmyanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung.
- Feriyanto, Andri & Triana, Endang Shyta. (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1). Media Tera. Kebumen.
- Solihin, Ismail. (2011). Pengantar Manajemen. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. ALFABETA. Bandung.
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Tulungagung. UNMER.
- Arifin, Bey. (2005). Pengaruh Faktor-Faktor Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol.2 No.1. Semarang.
- Anung, Pramudyo. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta . Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2010, Vol. 1. No.1. Yogyakarta.
- Puji, Santosa. (2007). Materi dan Pembelajaran Bahasa Indonesia. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Jesica, Gani. (2014). Pengaruh Hambatan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Midtown Surabaya. Univ. Kristen Petra Surabaya. Vol.2.1. Surabaya.
- Krisnawati, Candra. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Rakyat (PER) Pekanbaru. Pekanbaru.
- Ernika, Desy. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasa PT. Inti Tractors Samarinda. eJournal Ilmu Komunikasi. Vol.4 (2):87-101. Universitas Mulawarman.
- Ghozali, Imam. (2011) Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Univ. Dipenogoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Univ. Dipenogoro. Semarang.
- STIMA IMMI. (2014). Pedoman Penulisan dan Bimbingan Skripsi. Jakarta.