

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT.ARVENA SEPAKAT

KEC BATANG CENAKU KAB.INDRAGIRI HULU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH

TIKA SARI
NPM: 175210054

**PROGRAM STUDI MENEJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ARVENA SEPAKAT KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat di kecamatan batang cenaku kabupaten indragiri hulu. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan bagian tetap PT.Arvena Sepakat yang berjumlah 82 karyawan kemudian sampel berjumlah 82 karyawan menggunakan teknik pemilihan sampling total (sensus) dimana seluruh anggota populasi di jadikan sampel.

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 20. Sehingga terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat. Dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan R^2 sebesar 0.585 yang artinya komunikasi organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,50% dan sisanya 41,50% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini kemudian hasil analisis R (korelasi) terdapat sebesar 0,765 yang merupakan variabel komunikasi mempunyai hubungan yang sangat erat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt, atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ARVENA SEPAKAT KEC.BATANG CENAKU KAB.INDRAGIRI HULU**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi syarat untuk gelar sarjana pendidikan Menejemen pada fakultas Ekomomi dan Bisnis Universitas islam riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan keterampilan yang penulis miliki. Namun berkat bimbingan, petunjuk dan bantuan serta arahan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan. Maka dari itu penulis dengan tangan terbuka dan hati yang lapang menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan untuk masa depan.

Sehubung dengan itu dengan rasa hormat penulis ucapkan beribu banyak terimakasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ibunda Karminah yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material serta doa yang tulus demi kelancaran skripsi ini.
2. Bapak Dr. Firdaus. AR, SE., M. Si., Ak., CA Selaku Dekan Program Menejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtias Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si Selaku ketua program Menejemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris program menejemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku pembibing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan masukan untuk menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak Jefri S.H selaku KTU PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan pengetahuan yang peneliti butuhkan.
7. Kepada Teman-teman saya Frida Rohmayeti S.E, Sukma Aprilia S.E, Desi Melinda S.E, dan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pekanbaru, April 2021

Penulis

Tika Sari

DAFTAR ISI

<i>Abstrak</i>	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Komunikasi Organisasi	12
2.1.1. Pengertian Komunikasi Organisasi	12
2.1.2. Prinsip-Prinsip Komunikasi Organisasi	14
2.1.3. Tujuan Komunikasi Organisasi	18
2.1.4. Fungsi Komunikasi Organisasi.....	19
2.1.5. Indikator Komunikasi Organisasi.....	20
2.1.6. Jaringan Komunikasi Organisasi	21
2.1.7. Dimensi-Dimensi Komunikasi Organisasi	22
2.2. Kinerja Karyawan.....	26
2.2.1. Pengertian Kinerja	26

2.2.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	30
2.2.3.	Kriteria Penilaian Kinerja.....	32
2.3.	Penelitian Terdahulu.....	34
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	35
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
3.1.	Lokasi Penelitian.....	37
3.2.	Operasional Variabel.....	37
3.3.	Populasi dan sampel.....	38
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6.	Teknis Analisis Data.....	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		44
4.1.	Sejarah Perusahaan PT.Arvena Sepakat.....	44
4.2.	Visi, Misi dan Tujuan PT.Arvena Sepakat.....	45
4.2.1.	Visi PT.Arvena Sepakat.....	45
4.2.2.	Misi PT.Arvena Sepakat.....	45
4.3.	Tujuan PT.Arvena Sepakat.....	45
4.4.	Keadaan Karyawan PT.Avena Sepakat.....	46
4.4.	Struktur Organisasi PT.Arvena Sepakat.....	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN.....		49
5.1.	Identitas Responden.....	49
5.2.	Analisis Komunikasi Organisasi.....	53
5.2.1.	Komunikasi Kebawah.....	53
5.2.2.	Komunikasi Keatas.....	58

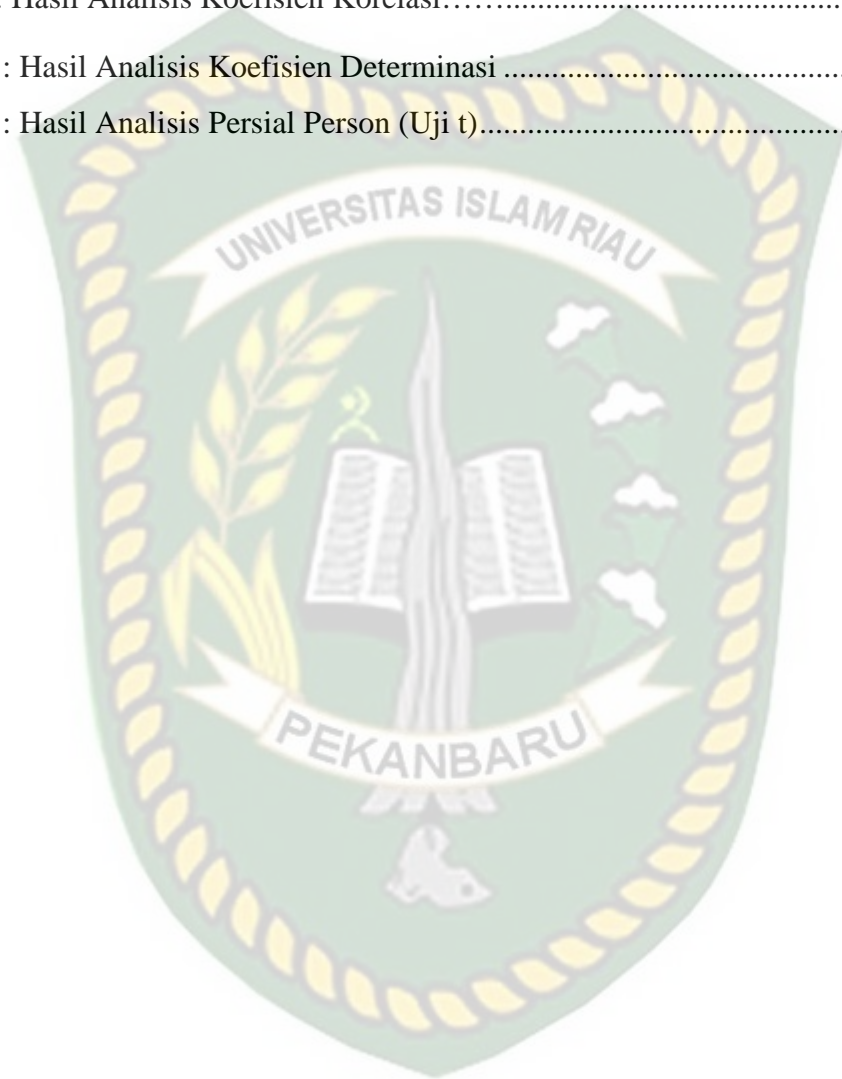
5.2.3.	Komunikasi Horizontal	62
5.2.4.	Komunikasi Diagonal	66
5.2.5.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komunikasi Organisasi ...	70
5.3.	Analisis Kinerja Karyawan	72
5.3.1.	Kualitas Pekerjaan	72
5.3.2.	Ketepatan Waktu	76
5.3.3.	Inisiatif.....	80
5.3.4.	Kemampuan.....	85
5.3.5.	Rekapitulasi Kinerja Karyawan.....	89
5.4.	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu.....	90
5.4.1.	Uji Validitas.....	91
5.4.2.	Uji Reliabilitas.....	93
5.4.3.	Uji Regresi Linier Sederhana	93
5.4.4.	Koefisien Korelasi	95
5.4.5.	Koefisien Determinasi.....	91
5.4.5.	Uji Koefisien Korelasi Persial (Uji t)	96
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		98
6.1.	Kesimpulan.....	98
6.2.	Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA		101
Lampiran.....		103

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 : Komposisi Karyawan PT.Arvena Sepakat	4
Tabel 1. 2 : Realisasi Kegiatan Organisasi PT.Arvena Sepakat.....	6
Tabel 1. 3 : Relisasi Pekerjaan Bulanan PT.Arvena Sepakat	7
Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 : Operasional Variabel.....	37
Tabel 3. 2 : Komposisi Karyawan Harian Tetap PT.Arvena Sepakat	38
Tabel 5. 1 : Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 5. 2 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 5. 3 : Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 5. 4 : Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 5. 5 : Tanggapan Responden mengenai Atasan Selalu Mengkomunikasikan Tentang Tugas kepada Bawahannya	55
Tabel 5. 6 : Tanggapan Responden Mengenai Atasan Selalu menghargai bawahannya dengan tugas yang sudah di kerjakan	56
Tabel 5. 7 : Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberi Sanksi Kepada Bawahannya Terhadap Tugas Utamanya	57
Tabel 5. 8 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dengan mudah mengkomunikasikan tugas yang terkendala dengan atasannya.....	59
Tabel 5. 9 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyampaikan Inspirasi yang Berhubungan Dengan Pekerjaan.....	61
Tabel 5. 10 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyampaikan Pendapat Kepada Atasannya	62
Tabel 5. 11 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat Bermusyawarah Menengahi Perbedaan Persepsi dengan karyawan lainnya	63
Tabel 5. 12 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berdiskusi dengan Karyawan Lainya untuk Memecahkan Suatu Masalah dalam Pekerjaannya	64

Tabel 5. 13 : Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Sesama Karyawan Sudah di Lakukan Dengan Baik	66
Tabel 5. 14 : Tanggapan Responden Mengenai Perbedaan Jabatan Tidak menjadi Penghalang Untuk memperoleh Informasi.....	67
Tabel 5. 15 : Tanggapan Responden Mengenai Pentingnya Peranan Komunikasi Bagi Karyawan	68
Tabel 5. 16 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Komunikasi Organisasi.....	70
Tabel 5. 17 : Tanggapan Responden Mengenai Kami Sudah Bekerja sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Karyawan.....	73
Tabel 5. 18 : Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kinerja yang Baik	74
Tabel 5. 19 : Tanggapan Responden Mengenai Sanggup untuk Bekerja Lembur	75
Tabel 5. 20 : Tanggapan Responden Mengenai Selalu Datang dan Pulang Tepat Waktu	77
Tabel 5.21 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	78
Tabel 5. 22 : Tanggapan Responden Mengenai Tidak Pernah Telat Masuk Kantor Pada Saat Jam Istirahat Habis	78
Tabel 5. 23 : Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan tugas sendiri tanpa bantuan dari teman	79
Tabel 5. 24 : Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan dan Memperbaiki Kesalahan Tersebut Sebelum di Tegur.....	81
Tabel 5. 25 : Tanggapan Responden Mengenai Mampu Melakukan Pekerjaan Tanpa ada Suruhan dari Atasan	83
Tabel 5. 26 : Tanggapan Responden Mengenai Skill yang saya Miliki Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan yang saya Kerjakan	84
Tabel 5. 27 : Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di berikan kepada Saya.....	86
Tabel 5. 28 : Tanggapan Responden Mengenai Merasa Bertanggung Jawab atas tugas yang di berikan Perusahaan kepada Saya.....	87
Tabel 5. 29 : Rekapitulasi Tanggapa Responden Kinerja Karyawan	88
Tabel 5. 30 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner Komunikasi Organisasi	89

Tabel 5. 31 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan	91
Tabel 5. 32 : Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan	92
Tabel 5. 33 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	93
Tabel 5.34 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	92
Tabel 5. 35 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi	94
Tabel 5. 36 : Hasil Analisis Persial Person (Uji t).....	97



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT.Arvena Sepakat	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak bisa terlepas dari komunikasi antar sesama karyawan, Komunikasi juga sangat penting di butuhkan di dalam perusahaan/organisasi. Komunikasi yang baik di dalam perusahaan/organisasi akan membuat karyawan merasa lebih nyaman untuk bekerja sehingga semakin semangat dalam menjalankan kerja nya. Jika komunikasi antara karyawan dan atasan tidak baik maka akan berdampak pada tujuan perusahaan/karyawan tersebut, kendala nya yaitu kurang nya kedekatan antara atasan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lainnya yang akan membuat tujuan perusahaan/organisasi tidak mencapai target.

Menurut Redding dan Sanborn (dalam Arni, 2004:65) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam sebuah organisasi yang kompleks. Dengan komunikasi berbagai informasi yang baik akan di sampaikan pimpinan ke bawahan nya yang berupa intruksi , saran atau informasi-informasi yang menyakut dalam pekerjaan nya akan mudah di pahami. Maju atau tidak nya suatu perusahaan tidak hanya di liat pada sumber daya manusia (SDM) nya saja tetapi juga dalam segi komunikasi di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Semakin baik komunikasi antara atasan dengan

bawahan atau karyawan dengan karyawan lainnya yang terjalin di suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan semakin baik dalam mencapai target nya.

R. Wayne Pace dan Don F. Faules (Mulyana,2001:31-32) mengemukakan komunikasi organisasi yaitu pertunjukan dan penafsiran pesan antara unit-unit komunikasi yang suatu bagian dari suatu organisasi tertentu. Didalam perusahaan yang besar tentunya karyawan harus memerlukan interaksi yang baik dengan sesama karyawan atau dengan atasan nya. Oleh karena itu Komunikasi sangat di ajurkan di dalam perusahaan. Komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama yang baik antar sesama karyawan atau karyawan dengan atasan nya.

Kinerja merupakan Hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah di berikan kepadanya. Menurut Lester (Ruliana, 2014:145) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah di capai seseorang dalam melakukan tugasnya dan perannya di dalam organisasi. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dapat di lihat bagaimana karyawan melakukan pekerjaanya dan kerja sama karyawan pada sesama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga bisa di lihat dari alur komunikasi dari karyawan fengan karyawan lainnya. Komunikasi organisai yang efektif juga dapat menunjang pencapaian hasil kerja yang maksimal bagi seluruh anggota organisasi, Dimana pun organisasi itu tentunya mengharapkan agar dapat mencapai tujuan yang efektif dan efesien yang sudah di rancang. Menurut wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang tercapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan Bangun (Azwina, 2018:32) mengatakan bahwa kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang di sebut standar pekerjaan. Dengan beberapa definisi kinerja di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah di capai oleh karyawan dalam rangka memberikan kontribusi untuk organisasi/perusahaan.

Kinerja individu di artikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di rancang atau di rencanakan sebelumnya. Sumberdaya Manusia di tuntut agar bisa memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu segenap sumber daya manusia sangat perlu di gerakan untuk memaksimalkan kinerjakaryawan. Komunikasi yang tidak efektif dalam sebuah organisasi akan berdampak pada kinerja dan tujuan utama organisasi, maka dari itu sebuah organisasi sangat di anjurkan untuk berkomunikasi dengan baik dan efektif agar tercapainya sebuah tujuan organisasi. Menejer dan pemimpin organisasi perlu mempunyai kemampuan mengembangkan hubungan dengan baik dengan orang lain dan menangani situasi secara efektif. Memaksimalkan kinerja akan membantu mengenal isyarat yang memberi wawasan tentang bagaimana perasaan diantara atasan dan standar tinggi (Seymour dan Shervington, 2001:5)

PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indraguri Hulu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berada pada Desa Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun data karyawan yang bekerja pada PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 1

Komposisi Karyawan

pada PT Arvena Sepakat Tahun 2020

No	Uraian	Jumlah Tenaga Kerja
Karyawan Bulanan :		
1	Staff	11
2	Training staff	2
Total		13
Karyawan Harian Tetap :		
1	Krani Kantor	3
2	Orakel	3
3	Krani Gudang	3
4	Mandor Panen	6
5	Opr Traktor	9
6	Opr alat berat & kenek	9
7	Survey	1
8	Satpam	14
9	Quality Auditor	3
10	Bengkel & Listrik	9
11	Guru SD & TK	4
12	Pembantu Mess	2
13	Pengawas Tankos	1
14	Supir Dump	8
15	Supir Executif	1
16	Kary Bunch Counter	5
17	Mandor Transportasi Jangkos	1
Total		82
Karyawan Harian Lepas :		
1	Karyawan Borongan	
2	Karyawan Panen	89
3	Karyawan Muat	15
4	Karyawan Semprot anak kayu	25
5	Karyawan pemupukan	32
6	Karyawan Tankos & solit	17
7	Implasmen kantor & sekolah	3
8	Karyawan PK	4
9	Karyawan HP & Mandor	11
10	Karyawan Recking & mandor	9
11	Karyawan CDA & Mandor	9
Total		214
Total Karyawan		309

Sumber: PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu tahun 2020

Pada tabel 1.1 di atas dapat di lihat seluruh jumlah karyawan PT.Arvena Sepakat yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit sebanyak 309 pada tahun 2020, kemudian terbagi menjadi 3 bagian karyawan yaitu 13 karyawan berada bagian karyawan bulanan, 82 karyawan berada bagian karyawan harian tetap, dan 214 karyawan berada pada bagian harian lepas. Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada bagian karyawan tetap yang berjumlah 82 karyawan.

Berdasarkan hasil survey yang telah di lakukan oleh penulis di temukan berberapa fenomena bahwa Komunikasi Organisasi pada PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu belum efektif seeperti (1) Sulitnya Karyawan melakukan Hubungan Komunikasi dengan atasan, (2) Kurangnya kerja sama karyawan dengan rekan sekerjanya dan (3) masih terdapat kesalahpahaman antara sesama karyawan sehingga terjadi nya konflik antar karyawan. Penerapan komunikasi organisasi pada PT.Arvena Sepakat belum optimal di lakukan disebabkan karena susahnya berkomunikasi dengan atasan membuat karyawan sungkan untuk menyampaikan pesan dan berbagi saran atau keluhan masalah pekerjaan.

Berikut ini data realisasi kegiatan organisasi yang telah di selenggarakan oleh PT.Arvena Sepakat yang pada dasarnya di maksudkan untuk menjaga kebersamaan dan hubungan yang harmonis di sekeliling lingkungan kerja PT.Arvena Sepakat Sehingga Komunikasi Organisasi berlangsung dengan baik.

Tabel 1. 2

Data Realisasi Kegiatan Komunikasi Organisasi PT.Arvena Sepakat

Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu

Tahun 2019

No	Jenis Kegiatan	Devisi	Rencana	Realisasi	Keterangan
1.	Rapat Bulanan	Semua Devisi	12 kali/tahun	8 kali	-
2.	Pengarahan Karyawan	Semua Devisi	Setiap Hari selama 20hari 30menit sebelum bekerja	Belum pernah di lakukan Setiap Hari di lakukan	-
3.	Pertemuan Keluarga	Semua Devisi	1 kali/tahun	Tidak Rutin diselenggarakan	Tidak semua karyawan hadir
4.	Membangun Tim	Semua Devisi	1 kali/tahun	Tidak Rutin diselenggarakan	Tidak semua karyawan hadir

Sumber: PT.Arvena Sepakat Kec Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu tahun 2019

Berdasarkan data Tabel 2 di atas pada kegiatan rapat bulanan sudah tidak lagi di lakukan, sedangkan untuk rapat bulanan seharusnya di lakukan setiap 1 bulan sekali/12kali dalam satu tahun, kemudian pada kegiatan Pengarahan tim untuk rencana setiap hari dalam 20 hari tidak rutin di lakukan namun pada rencana 30 menit sebelum bekerja sudah di lakukan setiap hari, kemudian pada kegiatan pertemuan keluarga dan membangun tim di rencanakan 1 kali dalam 1 tahun tetapi realisasi nya tidak rutin di lakukan dalam 1tahun. Maka dapat di lihat bahwa masih kurangnya kesadaran pihak organisasi akan pentingnya membangun kebersamaan demi terjaganya komunikasi organisasi yang optimal melalui kegiatan-kegiatan rutin organisasi yang dapat di lakukan pada PT.Arvena Sepakat. Akibat nya dari itu anggota organisasi tidak dapat secara maksimal dalam

menyampaikan kan insiparsi untuk kebutuhan kerjanya. Tujuan dari terpenuhnya informasi adalah untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan dengan baik. Pada organisasi yang di teliti penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal di lakukan, sehingga penyelesaian pekerjaan belum tepat waktu. Hal ini di karenakan ketidaklengkapan dalam segi informasi yang telah di dapat.

Kemudian di temukan juga beberapa fenomena yang terjadi di dalam PT.Arvena Sepakat kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu mengenai Kinerja Karyawan sebagai berikut: (1) Dalam menyelesaikan tugasnya karyawan belum tepat waktu untuk menyelesaikan karena kurangnya keterampilan yang di miliki karyawan, (2) semangat karyawan yang masih kurang dalam bekerja, hal ini dapat di lihat pada saat jam kerja siang yang telah selesai dan akan kembali ke perusahaan karyawan masih banyak yang telat masuk kerja untuk kembali ke perusahaan. Berikut data realisasi tahunan pekerjaan pada PT Arvena Sepakat :

Tabel 1. 3
Realisasi Bulanan Pekerjaan PT Arvena Sepakat Tahun 2019

No	Bidang	Target	Realisasi	Jumlah karyawan
1	Staff	Melayani dan melancarkan tujuan perusahaan	Terdapat kekurangan saat melayani data	3
2	Orakel	Melayani seluruh anggota perusahaan	Terkendala saat pelayanan	3
3	Krani gudang	Mengecek alat yang kurang atau habis	Terdapat kesalahan pada saat pengecekan	3
4	Mandor panen	Menghabiskan 1.486,595 ha	1.468,595 ha	11

5	Opr traktor	Menyelesaikan 8.465,548 ton	8,465,548	9
6	Opr alat berat & kenek	Pemeriksaan bahan bakar	Terdapat kesalahan pada saat pemeriksaan	9
7	Survey	Kenyamanan	Terkendala pada anggota	1
8	Satpam	Ketenangan dan kenyamanan	Tenang dan nyaman	14
9	Quality Auditor	Sesuai dengan standar pengauditan	Sesuai dengan standar pengauditan	3
10	Bengkel & listrik	Memberikan kenyamanan	Kurang nya alat	9
11	Guru SD & TK	Memberikan pengetahuan dan motivasi	Terkendala pada jarak	4
12	Pembantu mess	pembantu makanan	Terkendala karena kurangnya anggota	2
13	Pengawas tankos	Sebagai pupuk	Tidak merata	1
14	Supir Dump	651.788 ton	536.143 ton	8
15	Supir Executif	Memberikan kenyamanan	Kurangnya pelayanan	1
16	Mandor transportasi	Mengawasi transportasi	Terkendala	1
Total				82

Sumber: PT Arvena Sepakat Kec Batang Cenaku Kab Indragiri Hulu

Dari data realisasi pekerjaan karyawan PT Arvena Sepakat bahwa kerja karyawan tidak sepenuhnya mencapai target yang di rencanakan perusahaan, dengan ini menandakan bahwa komunikasi didalam PT Arvena Sepakat tersebut tidak baik maka langsung berdampak pada kinerja karyawan nya, seperti pada tabel 3 data realisasi pekerjaan karyawan PT Arvena Sepakat. Komunikasi adalah salah satu bagian penting dari perusahaan demi kelancaran pencapaian

perusahaan. Komunikasi tidak bisa di anggap remeh, perusahaan yang tidak mementingkan komunikasi akan berdampak kinerja karyawan.

Komunikasi harus benar-benar di jaga dengan baik karena komunikasi adalah kunci keberhasilan dalam suatu organisasi. Dengan pemimpin berkomunikasi dengan baik artinya pemimpin sudah m enghindari konflik yang berkepanjangan di dalam tim kerja, dan semua tugas di dalam perusahaan juga akan terasa ringan jika komunikasi (informasi) berjalan dengan lancar.

Oleh karena itu berdasarkan uraian latar belakang penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di buat perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat ?
2. Bagaimana Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT.Arvena Sepakat?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat.
2. Untuk mengetahui bagaimana Komunikasi Organisasi dan Kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana untuk mengetahui program komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang di teliti.
3. Bagi pihak lain, di harapkan dapat di jadikan sumber informasi yang bermanfaat sebagai sumbangan pikiran dan referensi untuk membuat penelitian yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan ini yaitu untuk pembahasan skripsi secara ringkas yang merupakan terbagi menjadi 6 bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan di uraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini di jelaskan teori-teori yang relavan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan

sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan di deskripsikan mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta tugas dan wewenang masing-masing jabatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di jelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kecanatab Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari hasil penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran penulis. Saran yang di berikan oleh penulis sebagai bahan masukan pertimbangan dan kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Komunikasi Organisasi

2.1.1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto,2005) Kemudian, Redding dan sanbord mengatakan Komunikasi organisasi adalah Pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termaksud dalam bidang ini adalah komunikasi eksternal, hubungan dengan manusia, hubungan satuan pengelolaan, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahannya, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahannya kepada atasan nya, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkat nya dalam organisasi ketrampilan dalam berorganisasi dan berbicara, menulis, mendengarkan dan komunikasi evaluasi program (Romli, 2011:11)

Goldhaber (1993: 14-15) juga mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dapat di definisikan dan di persepsikan dari berbagai perspektif seperti yang telah di lakukan seperti berikut :

1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang di pengaruhi oleh lingkungan, baik internal dan eksternal.
2. Komunikasi Organisasi melibatkan pesan, saluran, tujuan, arah dan media.

3. Komunikasi organisasi melibatkan orang-orang dan sikap mereka, perasaan, hubungan, dan keterampilan.
4. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

Dari definisi yang di kemukakan oleh Goldhaber tersebut, ada tujuh konsep kunci yang terkandung didalamnya, yakni :

a. Proses (*process*)

Suatu organisasi adalah suatu sistem yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar pesan informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.

b. Pesan (*Message*)

Yang di maksud dengan pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, dan kejadian yang di hasilkan oleh interaksi dengan orang lain.

c. Jaringan (*Network*)

Di dalam suatu organisasi terdapat beberapa orang mempunyai kedudukan dan peranan masing-masing.

d. Keadaan saling tergantung (*Interdependence*)

Konsep kunci komunikasi organisasi lainnya adalah keadaan yang saling tergantung satu bagian dengan bagian lainnya. Jika di suatu organisasi pada bagian tertentu terdapat masalah atau konflik maka akan sangat cepat berdampak pada bagian lain dan mungkin saja akan berdampak pada suatu organisasi.

e. Hubungan (*Relationship*)

Hubungan manusia dalam organisasi berkisar mulai dari yang sederhana yaitu hubungan di antara dua orang (diadik) sampai kepada hubungan yang kompleks, yaitu hubungan dengan kelompok-kelompok kecil, maupun besar, dalam organisasi maka dari itu hubungan manusia dalam organisasi menjadi sangat penting.

f. Lingkungan (*Environment*)

Lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang di perhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem.

g. Ketidakpastian (*Uncertainty*)

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang di harapkan. Misalnya yaitu pada suatu organisasi perlu informasi tentang aturan yang berpengaruh terhadap produksi barang-barangnya (Muhamad (Ruliana, 22:14)

2.1.2. Prinsip-Prinsip Komunikasi Organisasi

Terdapat 12 prinsip Komunikasi Organisasi menurut Mulyani (Ruliana,2014;14-16)

1. Komunikasi adalah suatu proses simbolik

Komunikasi adalah sesuatu yang bersifat dinamis, sirkular dan tidak berakhir pada satu titik, tetapi harus berkelanjutan.

2. Setiap perilaku mempunyai potensi komunikasi

Pada saat orang tidak bermaksud mengomunikasikan sesuatu, tetapi di maknai oleh orang lain, maka orang tersebut sudah terlibat dalam proses komunikasi organisasi. Gerak tubuh, ekspresi wajah (Komunikasi nonverbal) seseorang dapat di maknai oleh orang lain menjadi suatu stimulus.

3. Komunikasi punya dimensi isi dan hubungan

Setiap pesan komunikasi pasti mempunyai dimensi isi, dari dimensi isi tersebut bisa di lihat dimensi hubungan yang ada antara pihak-pihak yang melakukan proses komunikasi.

4. Komunikasi itu berlangsung berbagai tingkat kesengajaan

Setiap tindakan komunikasi seseorang bisa terjadi mulai dari kesengajaan yang rendah, artinya tindakan komunikasi yang tidak di rencanakan sampai pada tindakan komunikasi yang disengaja.

5. Komunikasi terjadi dalam konteks ruang dan waktu

Pesan komunikasi yang di kirimkan oleh pihak komunikasi baik secara verbal maupun nonverbal disesuaikan dengan tempat, di mana proses komunikasi itu berlangsung, kepada siapa pesan itu di kirimkan dan kapan komunikasi itu berlangsung.

6. Komunikasi melibatkan prediksi peserta komunikasi

Jika Seseorang melakukan komunikasi di luar norma yang berlaku di masyarakat. Jika dengan raut tersenyum maka dapat kita lihat bahwa pihak penerima juga pasti akan membalas dengan senyuman. Prediksi seperti itulah yang akan membuat seseorang tenang dalam melakukan proses komunikasi.

7. Komunikasi itu bersifat sistemik

Dalam diri setiap orang mengandung sisi internal yang di pengaruhi latar belakang, budaya, nilai, adat, pengalaman dan pendidikan. Bagaimana seseorang berkomunikasi di pengaruhi oleh beberapa hal internat tersebut. Sisi internal seperti lingkungan keluarga dan lingkungan dimana bersosialisasi mempengaruhi bagaimana dia melakukan tindakan komunikasi.

8. Semakin mirip latar belakang sosial budaya semakin efektiflah komunikasi.

Jika dua orang melakukan komunikasi berasal dari suku yang sama, pendidikan yang sama, maka ada kecenderungan dua pihak tersebut mempunyai bahan yang sama untuk saling di komunikasikan. Kedua pihak

mempunyai makna yang sama terhadap simbol-simbol yang saling di pertukarkan.

9. Komunikasi bersifat nonsekuensial

Proses komunikasi yaitu proses komunikasi yang bersifat sirkular atau nonsekuensial berarti berlangsung satu arah. Yang akan melibatkan respons atau tanggapan bahwa pesan yang di kirimkan itu di terima dan dapat di pahami.

10. Komunikasi bersifat proses, dinamis dan transaksional

Konsekuensi dari prinsip komunikasi adalah sebuah proses yang dinamis dan transaksional. Ada proses saling memberi dan menerima informasi antara pihak yang telah melakukan komunikasi.

11. Komunikasi bersifat *irreversible*

Setiap orang melakukan proses komunikasi tidak dapat mengontrol sedemikian rupa terhadap efek yang telah di timbulkan dari pesan tersebut, Maka komunikasi tidak dapat di tarik kembali, jika seseorang sudah berkata menyakiti orang lain, maka efek sakit hati tidak akan hilang begitu saja.

12. Komunikasi bukan penasehat untuk menyelesaikan berbagai masalah

Dalam arti bahwa komunikasi bukan satu-satunya obat yang lebih mujarab untuk menyelesaikan masalah.

2.1.3. Tujuan Komunikasi Organisasi

Tujuan komunikasi organisasi adalah untuk mempermudah dan melancarkan jalannya organisasi. Menurut Liliweri (Ruliana, 24:2014) ia mengemukakan bahwa ada empat tujuan komunikasi organisasi yakni :

- a. Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat
- b. Membagi informasi
- c. Menyatakan perasaan dan emosi
- d. Melakukan koordinasi

Komunikasi adalah penting untuk berfungsinya internal perusahaan. Karena itu, Menurut Harold koontz (Ruliana, 2014:24-25) bahwa komunikasi mempunyai fungsi manajerial, dan komunikasi diperlukan untuk:

1. Menentukan dan menyebarkan tujuan perusahaan.
2. Mengembangkan rencana guna mencapai pencapaiannya.
3. Mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang selektif dan seefisien mungkin
4. Memilih, mengembangkan dan menilai anggota-anggota organisasi
5. Memimpin, Mengarahkan, memotivasi dan menciptakan suatu suasana dimana orang-orang mau memberikan sumbangan.
6. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4. Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Liliwari (2014:373-374) ada dua fungsi komunikasi organisasi yaitu yang bersifat umum dan khusus yaitu :

1. Fungsi umum
 - a. Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kopetensinya.
 - b. Komunikasi berfungsi untuk menjual gagasan atau ide, pendapat dan fakta. Termaksud juga menjual sikap organisasi dan sikap tentang sesuatu yang merupakan subjek layanan.
 - c. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan para karyawan, agar mereka bisa belajar dari orang lain (internal), belajar tentang apa yang di pikirkan, di rasakan, dan di kerjakan orang lain tentang apa yang “dijual” atau yang di ceritakan orang lain tentang organisasi
 - d. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan atau siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan, dan besaran kekuasaan dan kewenangan , serta menentukan bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimanamana manfaat sumber daya manusia, dan mengalokasi manusia, mesin, metode dan teknik dalam organisasi.
2. Fungsi khusus
 - a. Membuat para karyawan melibatkan diri kedalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkan ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komondo atau perintah.

- b. Membuat para karyawan menciptakan dan menangani relasi antar sesama bagi peningkatan produk organisasi.
- c. Membuat para karyawan memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

Sehubungan dengan fungsi komunikasi organisasi di atas, Charles Conrad (Ruliana, 27:2014) menyatakan ada dua fungsi komunikasi organisasi yakni fungsi komando dan fungsi relasi.

1. Fungsi Komando
 - a. Mengarahkan dan membatasi tindakan
 - b. Menangani dan memelihara tampilan yang dekat melalui umpan balik
 - c. Menggunakan publikasi dan intruksi
2. Fungsi Relasi
 - a. Menciptakan dan melanjutkan sifat impresional dalam organisasi
 - b. Membuat koordinasi antarunit kegiatan
 - c. Menentukan dan mendefinisikan peran organisasi

2.1.5. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Pace & Faules (2006:31) Menyatakan bahwa pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu dengan indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi Formal
 - a. Komunikasi kebawah
 - b. Komunikasi keatas

- c. Komunikasi Horizontal
 - d. Komunikasi Diagonal (Komunikasi lintas saluran)
2. Komunikasi Informal

2.1.6. Jaringan Komunikasi Organisasi

Jaringan komunikasi organisasi dalam suatu organisasi yaitu proses bagaimana suatu pesan termaksud arus informasi dan instruksi yang di sampaikan secara rinci, artinya di tentukan oleh jenjang hierarki resmi organisasi dan atasan ke bawahan atau sebaliknya dari atasan ke bawahanya dan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan mereka, maka pesan tersebut merupakan jaringan komunikasi formal. Stephen P.Robbins (dalam Ruliana, 2014:80) menyakan bahwa dalam organisasi di kenal lima jaringan komunikasi yaitu :

a. Model Rantai (*Chain*)

Model jaringan komunikasi ini terdapat lima tingkatan dalam jenjang hierarkinya dan hanya di kenal komunikasi sistem arus ke atas (*upward*) dan arus komunikasi kebawah (*downward*) yang artinya menganut hubungan garis lamgsung (komando) baik ke atas atau ke bawah tanpa terjadinya suatu penyaringan.

b. Model Roda (*Wheel*)

Model jaringan komunikasi ini, semua laporan, instruksi, perintah kerja dan kepengawasan terpusat satu orang yang memimpin empat bawahan atau lebih, dan antara tidak terjadi interaksi.

c. Model Lingkaran (*Circle*)

Model jaringan komunikasi ini semua anggota/staf bisa terjadi interaksi pada setiap tiga tingkatan hierarkinya, tetapi tanpa ada kelanjutannya pada tingkatan yang lebih tinggi dan hanya terbatas pada setiap level.

d. Model Huruf Y

Model jaringan komunikasi ini tidak jauh berbeda dengan model rantai yaitu terdapat empat level jenjang hierarkinya. Satu supervisor mempunyai dua bawahan dan dua atasan mungkin berbeda divisi/departemen.

e. Model Saluran Bebas (*All Channel*)

Model Jaringan Komunikasi ini adalah pengembangan model lingkaran (*circle*), dimana dari semua tiga level tersebut dapat melakukan interaksi secara timbal balik tanpa menganut siapa yang menjadi tokoh sentralnya. Semua saluran komunikasi antar tingkatan jenjang hierarkinya tidak dibatasi dan setiap staff/bawahan bebas melakukan interaksi dengan berbagai pihak/pimpinan atau sebaliknya.

2.1.7. Dimensi-Dimensi Komunikasi Organisasi

Effendy (dalam Ruliana, 2014:91) Mengatakan bahwa kehidupan organisasi dalam prosesnya terdiri dua dimensi yaitu dimensi komunikasi Internal dan dimensi komunikasi eksternal.

A. Komunikasi Internal

Komunikasi Internal di definisikan oleh Lawrence D. Brennan (dalam Ruliana, 2014: 94) sebagai :

“Pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan perusahaan dengan strukturnya yang khas (*organissai*) dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan (*operasi dan menejemen*) berlangsung”.

Komunikasi internal dalam sebuah organisasi di tunjang dalam beberapa bentuk komunikasi, Menurut Effendy (dalam Ruliana, 2014;94) Bentuk komunikasi terbagi menjadi 3 bentuk yakni :

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi Vertikal adalah komunikasi yang berlangsung dari atas ke bawah (*downward cammunication*) dan bawah keatas (*upward communation*) atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik (*two way grafik communation*)

Menurut Katz dan Kahn (Rahman,2000) ada lima jenis tipe khusus komunikasi ke bawah (*downward communation*), yaitu :

- a. *Job instruction* (Intruksi kerja) yakni komunikasi yang merujuk pada penyelesaian tugas-tugas akhir.
- b. *Job rationale* (rasio kerja) yakni komunikasi yang menghasilkan pemahaman terhadap tugas dan hubungan dengan pengaturan lainnya.
- c. *Procedur and praktice* (prosedur dan pelaksanaan) yakni komunikasi tentang kebijakan-kebijakan, aturan-aturan, regulasi dan manfaat- manfaat yang ada.
- d. *Feedback* (Umpan balik) yakni komunikasi yang menghargai tentang bagaimana individu melaksanakan tugas – tugas nya dengan baik.

- e. *Indroctrinations of goals* (Doktrin atas tujuan) yakni komunikasi yang dirancang dengan karakter ideologi yang memberikan motivasi karyawan tentang pentingnya suatu misi organisasi secara keseluruhan.

Asumsi komunikasi keatas adalah Komunikasi yang berasal dari bawahan kepada atasan untuk membuat umpan balik bagi manajemen. Karyawan menggunakan saluran komunikasi ke atas untuk mengungkapkan ide-ide atau gagasan yang mereka ketahui. Komunikasi ke atas sangat penting karena mempunyai beberapa alasan yakni :

- a. Bawahan mempercayai atasan
 - b. Persepsi bawahan bahwa atasan sangat mempengaruhi masa depan mereka kelak
 - c. Bawahan memobilisasi aspirasi
2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal adalah tindakan komunikasi yang berlangsung di antara para karyawan atau bagian yang memiliki kedudukan yang sama atau setara.

Fungsi Komunikasi Horizontal yakni :

- a. Memperbaiki koordinasi tugas
- b. Upaya pemecahan masalah
- c. Saling berbagi informasi
- d. Upaya pemecahan konflik
- e. Membina hubungan melalui kegiatan bersama

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal lintas saluran (*cross communication*) adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan karyawan seksi lain.

Menurut Fayol (dalam Ruliana, 2014:98) Komunikasi lintas – saluran merupakan hal yang pantas dan perlu ada, terutama bagi karyawan tingkat lebih rendah dalam satu saluran. Pentingnya komunikasi lintas – saluran ini dalam organisasi, mendorong Keith Davis (dalam buku Ruliana, 2014:98) untuk menyatakan bahwa penerapan tiga prinsip berikut akan memperkokoh peranan komunikasi spesialis karyawan yakni :

- a. Spesialis staff harus di latih dalam keahlian berkomunikasi.
- b. Spesialis staf perlu menyadari pentingnya peranan komunikasi mereka.
- c. Manajemen harus menyadari peranan spesialis karyawan dan lebih banyak lagi memanfaatkan peranan tersebut dalam komunikasi organisasi.

Kemudian Klasifikasi Komunikasi Internal dapat di bedakan menjadi dua klasifikasi kelompok yakni :

1. Komunikasi Personal

Komunikasi Personal yaitu komunikasi antara dua orang dan dapat berlangsung dengan dua cara ialah komunikasi tatap muka (*face of face communication*) dan komunikasi bermedia (*mediated communication*). Komunikasi personal dengan cara bertatap muka ialah komunikasi yang saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi (*personal contact*) sementara komunikasi persona dengan cara bermedia merupakan komunikasi persona yang menggunakan alat

media seperti telepon karena telepon adalah alat untuk berkomunikasi secara tidak langsung.

2. Komunikasi kelompok

Michael (dalam Wirianto, 2005) Mendefinisikan Komunikasi kelompok sebagai interaksi secara tatap muka antara tiga orang atau lebih, dengan tujuan yang telah di ketahui, seperti berbagai informasi, menjaga diri, pemecahan masalah. Sementara itu menurut Effendy (dalam Ruliana, 2014:101) mendefinisikan komunikasi kelompok sebagai komunikasi antar seseorang dengan kelompok orang dalam situasi tatap muka, kelompok ini bisa kecil dan bisa juga besar.

B. Komunikasi Eksternal

Komunikasi Eksternal adalah semua cara yang di lakukan oleh organisasi untuk berkomunikasi dengan khalayak yang di jadikan sasaran organisasi.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Payaman J. Simajuntak (2005:1) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. sedangkan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang

dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai oleh seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (dalam Ruliana, 2014:144) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya Lester (dalam Ruliana, 2014:145) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya dan perannya dalam organisasi.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) ”kinerja seseorang yaitu kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Malayu S.P Hasibuan (2001:34) berpendapat “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Adapun aspek-aspek kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah menciptakan kinerja yang di

harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kinerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan indikator kinerja menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016:86), adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Merupakan suatu keadaan yang lebih baik dan ingin dicapai dimasa yang datang. Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja seharusnya dilakukan.

2. Standar

Standar mengartikan pentingnya memberitahukan kapan suatu tujuan akan diselesaikan. Standar yaitu suatu ukuran apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak dapat dicapai.

3. Umpan balik

Tujuan, standar, dan umpan balik mempunyai keterkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan baik secara kualitas maupun kuantitas dan merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja serta pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk mendukung atau menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana adalah faktor penunjang untuk mencapai suatu tujuan, tanpa alat atau sarana suatu tugas tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

5. Kompetensi

Merupakan suatu syarat utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, standar terjangkau, umpan balik, kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghilangkan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Karyawan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Didalam Organisasi antara karyawan dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis (dalam Ruliana, 2014:145) Perbedaan ini di sebabkan dalma dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

a. Faktor kemampuan

Di terangkan bahwa kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya jika karyawan memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memandai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan nya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang di harapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi ini berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situaction*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), Sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerya yang maksimal.

Dengan uraian di atas maka Davis dan Newstrom (dalam Torang, 2012: 120-121)

Menemukan Rumus Kinerja sebagai berikut :

$$E \times A = P$$

E = Effort

A = Ability

P = Performanca

Rumus Davis dan Newstrom tersebut menerangkan bahwa kinerja individu akan buruk apabila memiliki kopetensi yang rendah. Dari rumus di atas juga dapat di tentukan kualitas dan usaha (*Effort*) dan kompetensi (*Ability*).

Robbins (dalam Ruliana, 2014:146) juga berpendapat bahwa Kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*) dalam. Dengan demikian kinerja di pengaruhi atau di tentukan oleh faktor-faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor kesempatan. Kemudian Pendapat Robbins tentang kinerja tersebut dapat di rumuskan :

$$A + M + O = P$$

M = Motivation

O = Opportunity

2.2.2.1. Pengukuran Kinerja karyawan

Menurut Gomes (Ruliana, 2014:147) ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria yang dapatn di ukur secara objektif, yaitu

- a. *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kineja.

- b. *Reliability*, menunjukkan tingkat dimana suatu kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- c. *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria kinerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja.

2.2.3. Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut Michell (dalam Ruliana, 2014:148) mengatakan bahwa kinerja memiliki lima aspek yang dapat di jadikan dimensi untuk menilai kinerja seorang di setiap organisasi yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Kualitas pekerjaan seseorang karyawan akan menggambarkan kinerja yang di miliki. Bila kualitas kerjanya yang di hasilkan baik, maka hal itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, sebaliknya jika kinerja yang di hasilkan buruk maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang buruk juga.

- b. Ketetapan waktu (*promptness*)

Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *Standard Operating Procedures* (SOP) yang telah ada, di dukung dengan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat di berikan kepadanya, menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

c. Inisiatif (*initiative*)

Karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menemukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaanya.

d. Kemampuan (*capability*)

Kinerja yang baik dapat di amati dari kemamouan yang memiliki seorang karyawan. Karyawan dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

e. Komunikasi (*communation*)

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang di hasilkan seorang karyawan. Komunikasi yang baik dari seorang karyawan membuat mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik secara horizontal yaitu dengan rekan sekerja maupun secara vertikal yaitu dengan atasannya. Segala sesuatu yang dapat di komunikasikan dengan baik maka akan menghasilkan kondisi yang baik.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi bahan perbandingan dan kajian. Berikut hasil dari penelitian terdahulu yang dapat penulis jadikan bahan perbandingan dan kajian.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Peneliti	Alat Peneliti	Hasil Peneliti
Niswan Bayu Syansindi (2019)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik	Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi organisasi. Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi pada PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik	Deskriptif dan Regresi Linier	Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Wilmar Nabati Indonesia dimana diperoleh nilai sebesar 0.143. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat menjadi mediator pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.143 atau 14,3%.
Irfan Maulana (2019)	Pengaruh Komunikasi Mandor Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dewita Sawit Nusantara	Untuk mengetahui pengaruh Komuniasi mandor terhadap kinerja karyawan pada PT Dewita Sawit Nusantara	Deskriptif dan Regresi Linier	Dari hasil uji diperoleh angka 12.9% bahwa sikap komunikasi mandor berpengaruh terhadap kuantitas kinerja karyawan

Amin Makhmud Zain Nasution (2015)	Pengaruh Komunikasi Organissai Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Panen Lestari Internusa Sogo Medan	Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organissai Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Panen Lestari Internusa Sogo Medan	Deskriptif dan Regresi Linier	Uji t-tabel bahwa komunikasi organisasi pengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan di karenakan di lihat dari tingkat signifikannya sebesar 0,624 yang mana $< 0,005$
-----------------------------------	---	--	-------------------------------	--

Sumber: Data Olahan, 2020

2.4. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan peningkatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik di perlukan peningkatan para kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu nya di perlukan komunikasi dengan baik antara pemimpin dengan karyawan nya, sehingga akan tercipta interaksi yang baik di dalam organisasi tersebut maka tujuan organisasi akan lebih cepat juga dalam proses pencapaiannya. Komunikasi yang baik di dalam lingkungan perusahaan juga akan mempengaruhi kelancaran tugas kerja setiap anggota perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan skema kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1. 1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Data Olahan, 2020.

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:93) hipotesis adalah jawaban se mentara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang di gunakan maka dapat di buat hipotesisi sebagai berikut :

“Di duga Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi Organisasi (X) Komunikasi Organisasi adalah Pengiriman berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal atau informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005)	Komunikasi Kebawah	1. Mengkomunikasikan tentang tugas 2. Menghargai bawahan 3. Memberi sanksi	Ordinal
	Komunikasi Keatas	4. Mengomunikasikan setiap kendala yang terjadi 5. Menyampaikan insipirasi 6. Menyampaikan pendapat	
	Komunikasi Horizontal	7. Menengahi perbedaan persepsi 8. Berdiskusi dengan karyawan lainya 9. Komunikasi bagus	
	Komunikasi Diagonal	10. Berbagi Informasi 11. Penting nya komunikasi	
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang capai oleh seseorang	Kualitas Pekerjaan	12. Sesuai dengan standar perusahaan 13. Memiliki kinerja yang baik 14. Sanggup kerja lembur	Ordinal
	Ketetapan Waktu	15. Datang dan pulang tepat waktu 16. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. 17. Mengerjakan tugas dengan	

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan (Mangkunegara, 2000:67)		tepat waktu
	Inisiatif	18. Menyelesaikan tugas sendiri tanpa bantuan dari teman 19. Menyadari kesalahan 20. Mampu melakukan pekerjaan
	Kemampuan	21. Memiliki skill 22. Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan 23. Bertanggung jawab

Sumber: Data Penelitian, 2020

3.3. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri antara obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 82.

Tabel 3. 2

**Bagian Karyawan Harian Tetap Pada PT.Arvena Sepakat
Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu**

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Krani Kantor	3
2	Orakel	3
3	Krani Gudang	3
4	Mandor Panen	6
5	Operator Traktor	9
6	Opr Alat Belat & Kenek	9
7	Survey	1
8	Satpam	14
9	Quality Auditor	3
10	Bengkel & Listrik	9
11	Guru SD & TK	4
12	Pembantu Mess	2
13	Pengawas Tankos	1
14	Supir Dump	8

15	Supir executif	1
16	Kary Bunch Counter	5
17	Mandor Transportasi Jangkos	1
Jumlah		82

Sumber: PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu tahun 2020

Selanjutnya Menurut Arikunto (2007:120). “Sampel penelitian adalah apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga jumlah populasi di jadikan sampel.

Adapun teknik dalam penelitian ini penenulis menggunakan teknik pemilihan sampling total (Sensus) yang artinya seluruh anggota populasi tersebut di jadikan sampel. Maka di dapat sampel dalam penelitian ini adalah: 82 orang sebagai responden.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini penulis menggunakan 2 data yakni data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh atau di kulumpulkan langsung dari sumber utama atau di peroleh dengan cara wawancara, kuesioner yang telah di sebarakan oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah metode yang telah di dapat dari orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data yang di

peroleh untuk melengkapi data primer di peroleh dari PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan kuesioner.

1. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan atau tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dan bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan alat yaitu interview guide (panduan wawancara)

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis secara sistematis seperti angket yang sudah di sebarakan kepada responden yang telah di pilih , pertanyaan yang terdapat di daftar di kuesioner tersebut adalah pertanyaan-pertanyaan yang lengkap dan terperinci dan pertanyaan-pertanyaan tersebut di buat berdasarkan skala likert dengan jawaban sebagai berikut :

- a. sangat setuju (SS)
- b. setuju (S)
- c. kurang setuju (TS)
- d. tidak setuju (TS)
- e. sangat tidak setuju (STJ)

3.6. Teknis Analisis Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan dua macam metode analisis yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul kemudian di klasifikasikan, selanjutnya di rumuskan sehingga dapat gambaran yang jelas mengenai masalah yang di teliti.

2. Analisis Kuantitatif

Metode ini merupakan metode analisis pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data-data dan variabel-variabel yang akan menggambarkan persepsi karyawan terhadap komunikasi organisasi dan kinerja karyawan tersebut, lalu akan menjadi total skor dari hasil pengisian kuesiner oleh respondem. Pengisian Kuesioner di ukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin, setiap jawaban yang di berikan oleh responden mempunyai nilai skor yang berbeda yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) mempunyai bobot 5
- b. Setuju (S) mempunyai bobot 4
- c. Kurang Setuju (KS) mempunyai bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) mempunyai bonot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai bobot 1

1. Uji kualitas Data

a. Uji Validitas

Nilai dari r hitung masing-masing butir dari pertanyaan yang di uji dapat di lihat menggunakan SPSS (*kolom Corrected Item-Total Correltion*) pada pengujian variabel penelitian. Lalu diadakan perhitungan koefisien korelasi pada setiap item variabel, langkah berikutnya di lakukan perbandingan antara r hitung (*kolom Corrected Item-Total Correltion*) dan r tabel yaitu r hitung lebih besar dari r tabel berarti data yang di uji tersebut sudah valid. Tetapi jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka data yang di uji tidak akan valid.

b. Uji Reliabilitas

“Nilai reliabilitas atau r hitung dari setiap variabel yang di uji akan dapat di lihat mellalui SPSS dalam setiap pengujian variabel penelitian. Untuk mengetahui apakah data yang di uji reliabel atau tidak maka di lakukan dengan membandingkan nilai reliabilitas yang di tunjukan oleh nilai Cronbac’h Alpha dengan nilai r tabel”.

2. Analisis Data

a. Regresi Linier sederhana

Analisis ini di gunakan untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi Organisasi (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus :

$$Y1 : a+bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b = Bilangan Koefisien Regresi

X = Komunikaasi Organisasi

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t

Uji - t adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

1. Jika $t_{th} > t_{tt}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima)
2. Jika $t_{th} < t_{tt}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka didapat variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak)

4. Koefisien Determinasi

a. Menghitung Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan alat untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai r berkisar antara 0-1. Semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama dengan variabel dependen semakin kuat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk mengetahui besarnya persentasi sumbangan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar Nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat pula

suatu regresi linier yang digunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian.

Rumus koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 (\sum y^2)}$$



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perusahaan PT.Arvena Sepakat

PT.Arvena Sepakat adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang berada di Sei Pejangki Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. PT.Arvena Sepakat di dirikan pada tanggal 2 juni 1995.

Lokasi areal perkebunan kelapa sawit PT.Arvena Sepakat secara administratif berada dikawasan 5 desa yakni desa Pejangki, Desa kuala kilan, Desa Aurcina, Desa Puntianai, Desa Alim dan Sipang. Dengan batas wilayah sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Seberida, Sebelah Selatan berbatasan dengan Taman Nasional Bukit Tiga Puluh (TNBT), Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Rakit Kulim, dan sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Batang Gangsal.

Perusahaan PT.Arvena Sepakat Semakin lama semakin berkembang dan hingga saat ini PT.Arvena Sepakat memiliki luas areal kebun sawit 1.660,385 ha dengan luas panen 1.486,595 ha dan luas areal kebun karet 617,620 ha, luas panen kebun sawit 587,890 ha.

4.2. Visi, Misi dan Tujuan PT.Arvena Sepakat

4.2.1. Visi PT.Arvena Sepakat

Menjadikan Perusahaan PT.Arvena menjadi perusahaan agrobisnis terkemuka dan terpercaya, mengutamakan kepuasan stakeholders dan pelanggan serta kepedulian yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan dengan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang profesional.

4.2.2. Misi PT.Arvena Sepakat

1. Mengelola perusahaan dengan good management dan strong leadership, memposisikan sumber daya manusia sebagai asset yang bernilai serta mengedepankan kesejahteraan karyawan.
2. Menjalankan operasi dengan efisien, berkualitas dan produktivitas yang tinggi sehingga memnuhi kepuasan stakeholder dan pelanggan.
3. Menghasilkan produk yang dibutuhkan pasar dan mempunyai nilai tambah tinggi dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
4. Semangat untuk secara terus menerus menggali ide-ide baru serta menerapkan untuk menghasilkan organisasi yang inovatif.
5. Kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir akan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan produktifiitas organisasi.

4.3. Tujuan PT.Arvena Sepakat

Tujuan dari PT.Arvena adalah untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintahan dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan dibidang sub sektor pertanian pada khusus nya, dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

4.4. Keadaan Karyawan PT.Avena Sepakat

Kententuan yang di terapkan pada PT.Arvena Sepakat terhadap karyawan mengenai kewajiban dan larangan karyawan yang harus di taati selama jam kerja oleh semua karayawan PT.Arvena yakni sebagai berikut :

Berikut kewajiban yang harus di taati oleh semua karyawan pada jam kerja yaitu:

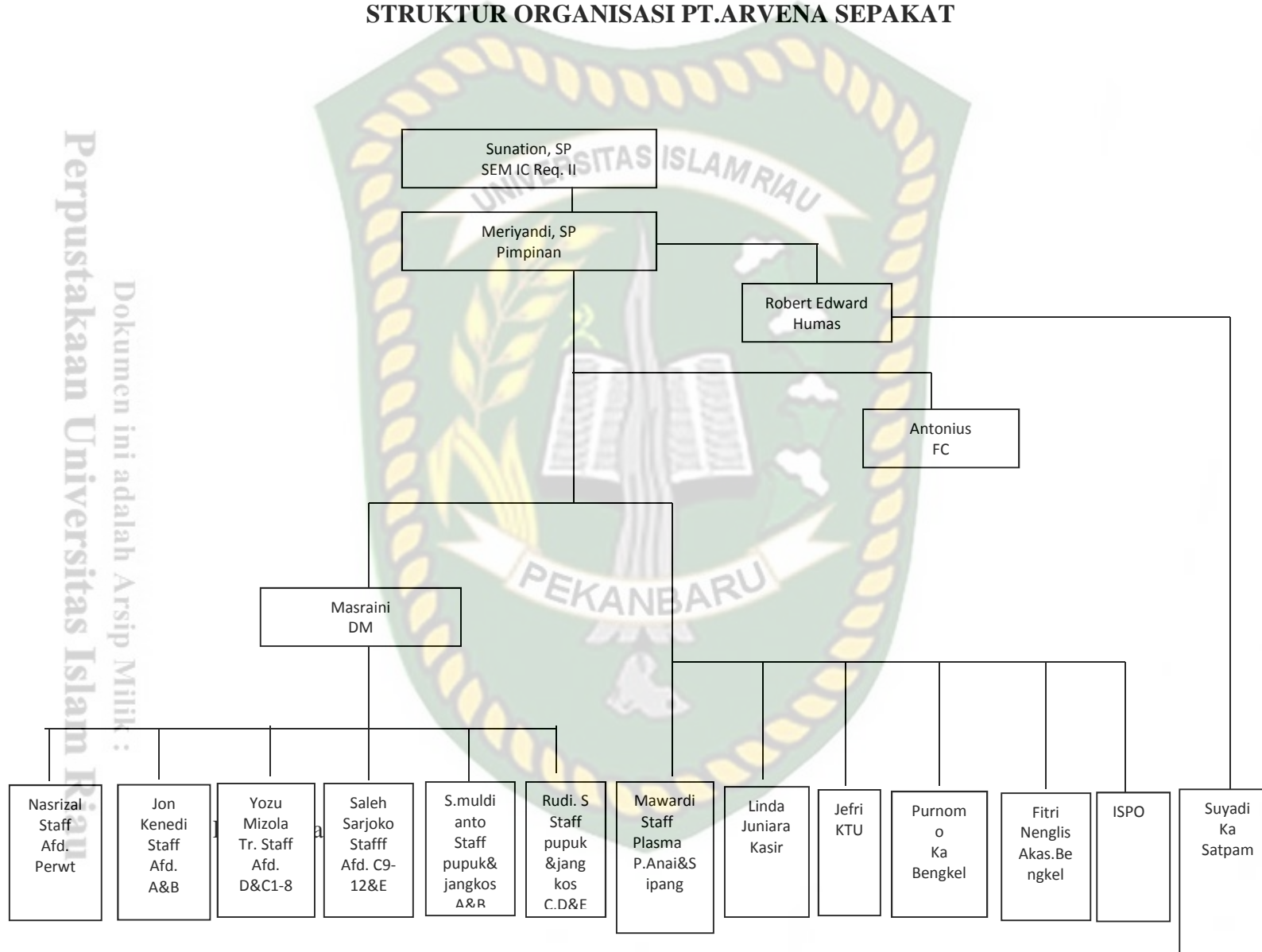
1. Karyawan memulai untuk bekerja jam tujuh tiga puluh pagi.
2. Dalam hal pakaian tidak diharuskan memakai baju seragam tetapi sangat diharuskan memakai baju rapi dan baju berkera (Baju bebas).
3. Setiap hari pada pagi dan sore karyawan diharuskan untuk mengisi absen.
4. Saat jam istirahat telah habis karyawan di harapkan masuk kantor kembali dengan tepat waktu.

4.4. Struktur Organisasi PT.Arvena Sepakat

Struktur organisasi PT Arvena Sepakat bisa di lihat dibawah ini

Gambar 1. 2

STRUKTUR ORGANISASI PT.ARVENA SEPAKAT



Sumber : PT.Arvena Sepakat

Adapun tanggung jawab atas kewajiban tugas pokok setiap jabatan adalah sebagai berikut :

1. Manager
 - a. Mengarahkan dan mengkoordinir system prosedur kerja
 - b. Melakukan pengembangan perusahaan
2. Pimpinan
 - a. Melaksanakan tugas yang di berikan meneger
3. Mandor
 - a. Mengawasi dan mengontrol kualitas panen didalam areal
4. DM
 - a. Membantu atasan dalam mengendalikan lapangan dari para asisten
5. FC
 - a. Mengontrol keuangan perusahaan
6. Staf Afd (Asisten)
 - a. Membantu dalam mengurus semua lahan perusahaan
7. KTU
 - a. Mengkoordinir tugas yang telah di berikan pimpinan
 - b. Mengelola surat-surat yang telah masuk dan keluar dari perusahaan
8. Kasir
 - a. Mencatat semua hasil transaksi
9. Satpam
 - a. Menjaga lingkungan perusahaan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini karyawan PT.Arvena sepakat kecamatan batang cenaku kabupaten indragiri hulu pada bagian karyawan tetap sebanyak 82 karyawan dijadikan sampel.

5.1.1. Identitas Responden berdasarkan umur (Usia)

Proporsi identitas responden berdasarkan umur sangat menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden, Dimana secara teoritis faktor usia akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan tingkat usia akan memberikan pengaruh. Semakin tinggi usia maka keputusan yang akan di ambil akan semakin baik, karena adanya tingkat kematangan seseorang dalam berpikir.

Tabel 5. 1

**Identitas Responden Berdasarkan Umur
PT.Arvena Sepakat kec.Batang Cenaku**

Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (100%)
20 – 30	9	11,0
31 – 40	43	55,4
41 – 50	23	28,02
> 50	7	8,5
	82	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 82 responden karyawan PT.Arvena Sepakat terdapat 7 responden (8%) berada pada usia di atas 50 tahun, 23

responden (28%) berada pada usia 41 – 50 tahun, 43 responden (55%) berada pada usia 31-40 dan 9 responden (11%) berada pada usia 20-30 tahun.

Dari data tabel 6 dapat di simpulkan bahwa usia juga akan mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan. Terlihat bahwa mayoritas responden dalam peneltian ini berada pada usia 31-40 tahun yang merupakan berada pada usia produktif. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan tersebut sudah memiliki keahlian dan pengalaman yang matang atau rasa tanggung jawab yang besar dalam melakukan yang terbaik untuk perusahaan nya sehingga pekerjaan akan di selesaikan dengan baik.

5.1.2. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas jenis kelamin juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti jenis kelamin laki-laki cenderung mempunyai harapan lebih tinggi dan keberhasilan pekerjaan di bandingkan dengan perempuan secara umum.

Tabel 5. 2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
PT.Arvena Sepakat

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	72	87,8
Perempuan	10	12,2
Jumlah	82	100

Sumber : Data olahan 2021

Dari data tabel 7 di atas dapat di lihat bahwa responden penelitian ini di dominasikan oleh laki-laki yang berjumlah 72 responden (87,8) sedangkan untuk responden wanita hanya 10 responden (12,2) maka jumlah karyawan laki-laki di PT.Arvena lebh banyak di bandingkan dengan karyawan wanita. Dominasi karyawan yang berjenis kelamin laki-laki ini sesuai dengan komposisi karyawan

PT.Arvena Sepakat. Tercatat karyawan pada PT.Arvena Sepakat pada tahun ini berjumlah 82 karyawan, yang terdiri dari 72 karyawan laki-laki dan 10 karyawan wanita.

Maka dapat disimpulkan bahwa PT.Arvena Sepakat sangat membutuhkan karyawan laki-laki di karenakan laki-laki cenderung lebih memiliki kecepatan dan keterampilan kerja yang tinggi jika di bandingkan dengan karyawan wanita.

5.1.3. Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan seseorang pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja yang akan di hasilkan. Untuk mengetahui kondisi pendidikan terakhir pada PT.Arvena Sepakat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
PT.Arvena Sepakat

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	13	15,9
SMP	27	32,9
SMA	28	34,1
D3	5	6,1
S1	9	11,0
Jumlah	82	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini didominasi pada karyawan dengan pendidikan SMA yaitu sebanyak 28 responden (34,1%), kemudian di susul oleh karyawan dengan pendidikan SMP yang berjumlah 27 responden (32,9%), lalu karyawan dengan pendidikan SD yang berjumlah 13 (15,9%), karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 9 responden (11,0) dan karyawan dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 5 responden (6,1%).

Maka dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden dari tingkat pendidikan terakhir PT.Arvena Sepakat yaitu berada pada pendidikan SMA dikarenakan PT.Arvena Sepakat lebih membutuhkan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman dalam bekerja, dengan adanya pengalaman maka karyawan memiliki tingkat intelektual yang tinggi dengan pengalaman yang dimiliki. Meskipun mayoritas pada PT.Arvena Sepakat berpendidikan SMA, namun PT.Arvena Sepakat juga membutuhkan karyawan strata yang berpengalaman.

5.1.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja berkaitan dengan lamanya karyawan menjadi anggota sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Diharapkan dengan adanya lama kerja karyawan maka karyawan tersebut terampil dalam bekerja. Untuk mengetahui lama bekerja karyawan PT.Arvena Sepakat dapat di lihat tabel di bawah ini:

Tabel 5. 4
Identitas Responden Berdasarkan Lama bekerja
PT.Arvena Sepakat

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 tahun	11	13,4
6 – 10 tahun	27	32,9
11 – 15 tahun	22	26,8
16 – 20 tahun	12	14,6
21 – 30 tahun	10	12,2
Jumlah	82	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari data tabel diatas dapat di lihat bahwa responden pada penelitian ini di dominasi pada responden dengan rentang masa kerja 6 – 10 tahun (32,9%), karyawan dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 11 responden (13,4%), karyawan dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 22 responden (26,8%), karyawan dengan masa kerja 16 – 20 tahun yatu sebanyak 12 responden (14,6%),

kemudian karyawan dengan rentan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 10 responden (12,2%)

Maka dapat di simpulkan bahwa pengalaman yang banyak akan sinergis (membangun) pekerjaan yang di tekuninya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semakin lama karyawan yang bekerja di PT.Arvena Sepakat maka selama itu juga karyawan melakukan interaksi dan hubungan komunikasi baik kepada atasan maupun dengan rekan kerja sehingga karyawan dapat memahami karakteristik masing-masing rekan kerjanya atau dengan atasanya, dan karyawan juga di tuntut untuk menyesuaikan diri dengan keadaan di sekeliling perusahaan agar kinerja karyawan akan tetap terjaga dengan baik.

5.2. Analisis Komunikasi Organisasi

Komunikasi sangat di butuhkan seseorang dalam berinteraksi dan menjadi alat penting untuk berhubungan dengan orang lain. Komunikasi Organisasi merupakan sebuah bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tersebut.

Maka untuk membahas varabel ini di gunakan komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal, Berikut ini dapat di lihat tanggapan responden mengenai komunikasi organisasi :

5.2.1. Komunikasi Kebawah

Aktivitas Komunikasi ke atas ini para pimpinan memberikan informasi kepada bawahannya tentang pekerjaannya yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut seperti intruksi tugas, perintah atau petunjuk pelaksanaan yang menyangkut tentang tugas perusahaan. Secara umum komunikasi ke bawah terdapat tiga indikator pernyataan yaitu Atasan mengkomunikasikan tentang tugas, atasan

menghargai bawahannya, atasan memberikan sanksi. Berikut di bawah adalah uraian tentang jawaban responden :

5.2.1.2. Atasan Selalu Mengkomunikasikan tentang tugas kepada Bawahannya

Atasan Mengkomunikasikan tentang tugas merupakan pesan atau informasi kepada bawahannya mengenai pekerjaan ataupun perintah perusahaan. Bentuk pesan yang akan di sampaikan oleh atasan yaitu bervariasi seperti perintah langsung, perintah tentang tugas, program latihan dan sebagainya.

Kualitas dari sebuah perintah dari pimpinan atau atasan sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas nya, karena pada saat perintah yang di sampaikan oleh pimpinan jelas maka karyawan dalam menyelesaikan tugas nya juga akan mudah di kerjakan dan lebih terarah.

Pernyataan dari data penelitian ini bertujuan untuk sejauh mana pimpinan atau atasan dalam mengkomunikasikan tentang tugas kepada bawahan nya. Berikut adalah data uraian untuk indikator atasan selalu mengkomunikasikan tentang tugas kepada bawahan nya :

Tabel 5. 5

Tanggapan Responden Tentang Atasan Selalu

Mengkomunikasikan tentang tugas kepada bawahannya (X1)

Pada Sumber PT.Arvena Sepakat

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	34	41,5	170
Setuju	43	52,4	172
Kurang Setuju	3	3,7	9
Tidak setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1
Total	82	100	354

Sumber : Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 34 karyawan (41,5%) memilih sangat setuju tentang Atasan selalu mengkomunikasikan tentang tugas kepada bawahannya, 43 karyawan (52,4%), 3 karyawan (3,7%) memilih kurang setuju, 1 karyawan (1,2%) tidak setuju, dan 1 karyawan (1,2%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju yaitu sebanyak 43 karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT.Arvena Sepakat sebanyak 82 karyawan sudah memberikan perintah tentang tugas baik secara langsung ataupun tidak langsung. Perintah tentang tugas secara langsung yaitu seperti perintah dari atasan langsung berupa tugas dan target yang harus diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sedangkan perintah tugas tidak langsung yaitu seperti perintah tugas dan target yang harus diselesaikan dengan jangka waktu yang ditentukan dari pimpinan melalui perantara bawahannya.

5.2.1.3. Atasan Selalu menghargai bawahan nya dengan tugas yang sudah di kerjakan oleh karyawan

Semua karyawan tentu nya mendambakan mempunyai atasan yang bisa mengayomi bawahan nya, begitu juga saat karyawan menyelesaikan tugas nya dan atasan men hargai apa yang sudah di kerjakan nya itu adalah hal yang di inginkan setiap karyawan. Tetapi tugas yang di kerjakan tersebut adalah tugas utama nya bukan tugas di luar jalur perusahaan.

Berikut adalah tanggapan responden tentang atasan selalu menghargai bawahan nya dengan tugas yang telah di kerjakan leh karyawan :

Tabel 5. 6
Tanggapan Responden tentang Atasan selalu menghargai
Bawahan nya dengan tugas yang sudah di kerjakan (X2)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	35	42,7	175
Setuju	44	53,7	176
Kurang Stuju	1	1,2	3
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1
Total	82	100%	357

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.6 di atas dapat di lihat bahwa pernyataan tentang atasan selalu menghargai bawahan nya dengan tugas yang sudah di kerjakan adalah sebanyak 82 responden. Sebanyak 35 karyawan (42,7%) memilih sangat setuju, 44 karyawan (53,7%) memilih setuju, 1 karyawan (1,2%) memilih kurang setuju, 1 karyawan (1,2%) memilih tidak setuju dan 1 karyawan (1,2%) juga memilih sangat tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden

mengenai atasan selalu menghargai bawahannya dengan tugas yang sudah di kerjakan adalah setuju dengan jumlah 44 karyawan.

Atasan memang mempunyai jabatan yang lebih tinggi di banding dengan bawah atau karyawan tetapi tanpa adanya bawah atau karyawan perusahaan atau organisasi bukanlah apa-apa, dengan atasan atau pimpinan menghargai atas apa yang sudah di kerjakan oleh bawahannya adalah bentuk apresiasi dari atasannya membuat karyawan atau bawahannya semangat mengerjakan tugas baru.

5.2.1.4. Atasan Memberi Sanksi kepada bawahannya terhadap tugas utamanya

Bawahan harus mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya, dan jika karyawan tidak menjalankan tugasnya maka atasan harus memberikan sanksi kepada karyawan karena tidak menyelesaikan tugasnya seperti tugaran atau peringatan, skor, atau peringatan yang bisa membuat karyawan tersebut di berhentikan dari pekerjaannya sesuai peraturan perusahaan yang telah di tetapkan.

Untuk tanggapan responden terhadap Atasan memberi sanksi kepada bawahannya terhadap tugas utamanya pada PT.Arvena Sepakat dapat di lihat tabel di bawah ini :

Tabel 5. 7

**Atasan Memberi Sanksi Kepada Bawahannya Terhadap
 Tugas Utamanya (X3)
 Pada PT.Arvena Sepakat**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	28	34,1	140
Setuju	43	52,4	172
Kurang setuju	10	12,2	30
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak setuju	-	-	-
Total	82	100	344

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang Atasan Memberi sanksi kepada bawahan nya terhadap Tugas utamanya pada PT.Arvena Sepakat Sebanyak 82 karyawan yaitu sebanyak 28 karyawan (34,4%) memilih sangat setuju mengenai Atasan memberi sanksi kepada bawahan nya terhadap tugas utama nya, 43 karyawan (52,4%) memilih setuju, 10 karyawan (12,2%) memilih kurang setuju, 1 karyawan (1,2%) memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa untuk jawaban terbanyak tentang atasan memberi sanksi kepada bawahan nya terhadap tugas utanama nya yaitu sebanyak 43 yaitu jawaban Setuju. Sanksi merupakan suatu hukuman yang di berikan kepada bawahan nya yang tidak menjalankan tugas nya.

Apabila kamu melakukan kesalahan di dalam tim organisasi maka kamu harus siap menadapatkan konsekuensi yang berupa sanksi dari atasan. Sanksi itu bisa berupa teguran atau surat peringatan guna untuk memastikan atau agar karyawan jera dalam melakukan kesalahan atau jika bawahan sdah melakukan kesalahn berulang kali bisa di beri sanksi dalam bentuk skorsing karyawan. Atasan wajib untuk memberi sanksi kepada bawahan nya atas apa yang telah dia perbuat.

5.2.2. Komunikasi Keatas

Komunikasi ke atas atau *upward communication* merupakan informasi yang berasal dari bawahan kepada atasan dalam rangka untuk mengajukan pendapat, memberikan saran keluhan, dan pengaduan kepada atasan nya.

Komunikasi kebawah mempunyai beberapa pernyataan indikator seperti Karyawan dengan mudah mengkomunikasikan tugas yang terkendala dengan atasan, Karyawan menyampaikan inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan karyawan menyampaikan pendapat kepada atasan nya

5.2.2.2. Karyawan dengan mudah mengkomunikasikan tugas yang terkendala kepada atasan nya

Setiap karyawan mempunyai masalah masing-masing dengan tugas atau pekerjaannya dan masalah tugas tersebut tentu berdampak pada kinerja karyawan, maka dengan adanya pemimpin (Atasan) yang terbuka dengan karyawannya maka tugas-tugas yang berada di lingkungan perusahaan akan terasa ringan di kerjakan, seperti karyawan mudah dalam mengkomunikasikan tugas yang terkendala kepada atasan nya.

Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang karyawan dengan mudah mengkomunikasikan tugas yang terkendala kepada atasan nya pada PT.Arvena Sepakat dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. 8
Tanggapan Responden tentang Karyawan dengan mudah
mengkomunikasikan
Tugas yang terkendala kepada atasan(X4)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	29	35,5	145
Setuju	43	52,4	172
Kurang Setuju	9	11,0	27
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	346

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel 5.8 di atas dapat kita lihat tanggapan responden pada PT.Arvena Sepakat sebanyak 82 karyawan. Di ketahui 29 karyawan (35,5%) memilih sangat setuju, 43 karyawan (52,4%) memilih setuju, 9 karyawan (11,0%) memilih kurang setuju dan 1 karyawan (1,2%) lebih memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan jawaban terbanyak mengenai karyawan dengan mudah mengkomunikasikan tugas yang terkendala kepada atasan nya yaitu berjumlah 43 karyawan memilih setuju.

Dengan karyawan mengadukan kesulitan dalam pekerjaannya kepada atasan maka kinerja karyawan tersebut akan sedikit ringan di kerjakan. Atasan harus siap membantu dalam masalah ini karena jika saya karyawan tidak mengeluhkan masalah pekerjaan ini kepada atasan maka kinerja karyawan akan tidak terarah dan tidak maksimal di lakukan.

5.2.2.3. Karyawan Menyampaikan Inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan

Inspirasi yang di tawarkan kepada atasan atau pimpinan sangat di pengaruhi oleh sikap saat menyampaikan informasi. Pada saat sikap karyawan menyampaikan inspirasi kurang baik maka tersampaikan kepada atasan juga akan terasa kurang baik. Hal ini juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi.

Berikut adalah tanggapan responden tentang Karyawan menyampaikan inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan pada PT.Arvena Sepakat :

Tabel 5. 9

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan menyampaikan
Inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan (X5)
Pada PT.Arvena Sepakat**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	17	20,7	85
Setuju	39	47,6	156
Kurang Setuju	24	29,3	72
Tidak Setuju	2	2,4	4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	317

Sumber : Data Olahan 2021

Dapat di lihat tabel 5.9 menunjukkan pada tanggapan responden tentang karyawan menyampaikan inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan sebanyak 82 karyawan. 17 karyawan (20,7%) memilih sangat setuju, 39 karyawan (47,6%) memilih setuju, 24 karyawan (29,3%) memilih kurang setuju, dan 2 karyawan (2,4%) memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan jawaban responden terbanyak tentang karyawan menyampaikan inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan nya yaitu sebanyak 39 karyawan memilih setuju.

5.2.2.4. Karyawan Menyampaikan Pendapat Kepada Atasan

Menyampaikan pendapat juga salah satu contoh komunikasi antar karyawan terhadap pimpinan nya baik itu kritikan atau masukan yang berhubungan dengan kinerja karyawan tau tujuan perusahaan. Pendapat atau saran yang di keluarkan oleh karyawan juga sangat penting bagi perusahaan maka karyawan di haruskan memberikan pendapat kepada atasan yang bertujuan untuk terlaksana nya perusahaan tersebut.

Berikut adalah jawaban responden tentang karyawan menyampikan pendapat kepada atasan nya :

Tabel 5. 10

**Karyawan Menyampaikan Pendapat Kepada Atasan (X6)
Pada PT.Arvena Sepakat**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	22	26,8	110
Setuju	51	62,2	204
Kurang Setuju	6	7,3	18
Tidak Setuju	3	3,7	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	338

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.10 menunjukkan tentang karyawan menyampaikan pendapat kepada atasan yaitu sebanyak 22 karyawan (26,8%) memilih sangat setuju, 51 karyawan (62,2%) memilih setuju, dan 6 karyawan (7,3%) memilih kurang setuju, dan 3 karyawan (3,7%) lebih memilih tidak setuju Maka di simpulkan untuk tanggapan responden tentang karyawan menyampaikan pendapat kepada atasan yaitu setuju sebanyak 51 karyawan.

Sangat di butuhkan karyawan dalam perusahaan untuk inisiatif dalam menyampaikan pendapat kepada atasan nya. Tidak ada salahnya kita memberikan pendapat didalam tim kerja untuk lebih menambah wawasan. Untuk pendapat tidak di terima atasan tidak masalah karena bawahan di tuntut untuk bisa inisiatif didalam tim kerja.

5.2.3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal merupakan Komunikasi yang di lakukan oleh sesama karyawan yang mempunyai kedudukan yang sama dimana terjadi pertukaran pesan.

5.2.3.2. Karyawan dapat Bermusyawarah Menengahi Perbedaan

Persepsi dengan Karyawan Lainnya

Karyawan yang bekerja tentu mempunyai perbedaan pendapat yang berbeda-beda untuk itu sesama karyawan harus bisa menengahi perbedaan sudut pandang yang berbeda-beda tersebut dan di pecahkan dan akan menghasilkan kesimpulan yang akan di jadikan pedoman karyawan. Untuk perbedaan pendapat atau sudut pandang sangatlah wajar bagi karyawan di karenakan bebrapa faktor seperti informasi yang di peroleh, pengetahuan seseorang dan sebagainya.

Berikut adalah Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang karyawan dapat bermusyawarah menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lainnya :

Tabel 5. 11

Tanggapan Responden tentang Karyawan dapat bermusyawarah Menengahi Perbedaan Persepsi Dengan Karyawan (X7) Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	16	19,5	80
Setuju	50	61,0	200
Kurang Setuju	13	15,9	39
Tidak Setuju	3	3,7	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	325

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel 5.11 dapat di lihat untuk responden mengenai karyawan dapat bermusyawarah menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lainnya adalah sebanyak 82 karyawan pada PT.Arvena Sepakat. 16 karyawan (19,5%) memilih sangat setuju, 50 karyawan (61,0%) memilih setuju, 13 karyawan (15,9%) memilih kurang setuju, dan 3 karyawan (3,7%) memilih tidak setuju. Dapat di simpulkan untuk jawaban responden terbanyak yaitu 50 karyawan memilih setuju

tentang karyawan dapat bermusyawarah menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lainnya.

Perbedaan pendapat di dalam sebuah organisasi sudah tidak asing lagi dengan sesama karyawan, maka dari itu karyawan di tuntut untuk bisa bermuswarah untuk dapat menengahi perbedaan antara pendapat satu dengan pendapat yang lainnya.

5.2.3.3. Karyawan Berdiskusi dengan karyawan lainnya untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaannya

Munculnya sebuah masalah dalam perusahaan tidak selalu bersifat negatif. Evaluasi dapat menimbulkan berbagai kesimpulan dan di temukan cara-cara baru yang dapat memperbaiki dan di temukan cara-cara baru untuk memecahkan masalah pada pekerjaannya. Mereka bersaing untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan berbagai pendapat masing-masing.

Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang karyawan berdiskusi dengan karyawan lainnya untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan sebagai berikut :

Tabel 5. 12

Tanggapan Responden tentang Karyawan Berdiskusi dengan Karyawan lainnya untuk memecahkan suatu masalah pekerjaan (X8) Pada PT.Arvena Sepakat

Jawan Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	21	25,6	105
Setuju	43	52,4	172
Kurang Setuju	17	20,7	51
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	330
Rata-Rata			

Sumber : Data Olahan 2021

Dapat di lihat pada tabel 5.12 untuk tanggapan responden tentang karyawan berdiskusi dengan karayawan lainya untuk memecahkan suatu masalah pekerjaan nya adalah sebanyak 82 karyawan yaitu terbagi menjadi 21 karyawan (25,6%) memilih sangat setuju, 43 karyawan (52,4%) memilih setuju 17 karyawan (20,7%) memilih kurang setuju, 1 karyawan (1,2%) memilih tidak setuju. Maka dapat du simpulkan jawaban responden tentang karyawan berdiskusi dengan karyawan lainya untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan nya yaitu setuju yang berjumlah 43 karyawan.

Didalam organisasi atau perusahaan sering kali kita jumpai masalah dalam pekerjaan, untuk itu didalam tim kerja karyawan juga di tuntutan untuk dapat memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Jika suatu masalah muncul didalam pekerjaan karyawan di tuntutan untuk cepat dalam menyelesaikan masalah dengan cara bermuswarah dengan karyawan lainya guna untuk memecahkan masalahn pekerjaan.

5.2.3.4. Komunikasi Sesama Karyawan sudah di lakukan dengan baik

Komunikasi merupakan suatu aktivitas untuk penyampaian informasi, baik gagasan ide dari pihak lain pihak lainya. Komunikasi di dalam suatu perusahaan harus benar-benar di pahami karena dengan adanya komunikasi karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan nya dengan lebih terarah. Komunikasi adalah aspek yang sanagt penting dalam sebuah kerja sama tim apalagi dalam urusan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan responden tentang Komunikasi sesama karyawan sudah di lakukan dengan baik :

Tabel 5. 13

Tanggapan Responden Komunikasi Sesama Karyawan

Sudah di lakukan dengan baik(X9)

Pada PT.Arvena Sepakat

Jawan responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	9	11,0	45
Setuju	44	53,7	175
Kurang Setuju	24	29,3	72
Tidak Setuju	3	3,7	6
Sangat Tidak Setuju	2	2,4	2
Total	82	100	301

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.13 di atas dapat di lihat pada tanggapan responden tentang sesama karyawan sudah di lakukan dengan baik sebanyak 82 karyawan yaitu 9 karyawan (11,0%) memilih sangat setuju, 44 karyawan (53,7%) memilih setuju, 24 karyawan (29,3%) memilih kurang setuju, 3 karyawan (3,7%) memilih tidak setuju dan 2 karyawan (2,4%) memilih sangat tidak setuju. Maka dapat di simpulkan untuk tanggapan responden tentang Komunikasi sesama karyawan sudah di lakukan dengan baik adalah sebanyak 44 karyawan memilih setuju.

Komunikasi sangat di butuhkan karyawan dalam pekerja nya, untuk membantu dalam menyelesaikan tugas nya, dan komunikasi karyawan juga menjadi kunci berjalannya tujuan dari perusahaan tersebut. Karena tanpa adanya komunikasi didalam sebuah organisasi maka organisasi tidak bisa berjalan lancar sesuai dengan harapan. Komunikasi sesama karyawan menjadi salah satu pemicu agar kinerja karayawan berjalan lancar dan kemudian perusahaan akan maju.

5.2.4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi Dagonal merupakan Komunikasi antara pimpinan seksi dengan pimpinan seksi lainya, Komunikasi ini di gunakan oleh dua belah pihak

yang mempunyai level berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

Komunikasi diagonal mempunyai dua indikator pernyataan yaitu perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang untuk untuk mendapatkan informasi dan penting nya komunikasi bagi karyawan.

5.2.4.2. Perbedaan Jabatan tidak menjadi penghalang untuk mendapatkan Informasi

Perbedaan jabatan tidak mempengaruhi karyawan dalam mendapatkan informasi, karena sesama karyawan wajib mendapatkan informasi penting yang menyangkut dengan masalah pekerjaan nya karena komunikasi didaam sebuah perusahaan sangat lah penting.

Berikut adalah untuk melihat tanggapan responden tentang perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang untuk mendapat informasi :

Tabel 5. 14
Tanggapan Responden tentang Perbedaan Jabatan tidak menjadi Penghalang untuk mendapatkan informasi (X10) Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	30	36,6	150
Setuju	37	45,1	148
Kurang Setuju	12	14,6	36
Tidak Setuju	3	3,7	6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	340

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.14 dapat di lihat jawaban tentang perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang untuk mendapatkan infomasi yaitu sebanyak 82 responden, yaitu 30 karyawan (36,6%) memilih sangat setuju, 37 karyawan (45,1%) memilih

setuju, 12 karyawan (14,6%) memilih kurang setuju, 3 karyawan (3,7%) memilih tidak setuju. Maka dapat di buat kesimpulan dalam pernyataan perpedaan jabatan tidak menjadi penghalang untuk mendapatkan informasi yaitu sebanyak 37 karyawan memilih setuju.

Saling memberikan informasi pekerjaan antara satu sama lain dengan jelas juga merupakan bentuk komunikasi yang efektif dalam suatu perusahaan agar terciptanya komunikasi yang jelas dan tepat. Komunikasi tidak memandang jabatan agar bisa dapat komunikasi atau dalam bentuk lain informasi. Semua yang berada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan wajib mendapatkan informasi.

5.2.4.3. Pentingnya Peranan Komunikasi bagi Karyawan

Komunikasi bagi karyawan sangat penting untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan untuk terciptanya tujuan perusahaan. Jika saja Komunikasi karyawan didalam perusahaan tersebut tidak efektif di lakukan maka akan berdampak langsung terhadap pekerjaannya dan terciptanya tujuan organisasi.

Berikut adalah tanggapan responden berdasarkan tentang pentingnya peranan komunikasi bagi karyawan:

Tabel 5. 15

Tanggapan Responden tentang Pentingnya peranan

Komunikasi bagi karyawan (X11)

Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	29	35,4	145
Setuju	41	50,0	164
Kurang Setuju	11	13,4	33
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-

Total	82	100	344
Rata-Rata			

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel 5.15 di atas untuk tanggapan responden tentang pentingnya komunikasi bagi karyawan adalah sebanyak 82 karyawan yaitu 29 karyawan (35,4%) memilih sangat setuju, dan 41 karyawan (50,0%) memilih setuju, 11 karyawan (13,4%) memilih kurang setuju dan 1 karyawan (1,2%) memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan untuk tanggapan responden tentang penting nya komunikasi bagi karyawan adalah setuju sebanyak 41 karyawan.

Salah satu alat penting nya utuk tercipta nya tujuan perusahaan dan untuk melancarkan suatu pekerjaan karyawan adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting didalam sebuah organisasi.

5.2.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komunikasi Organisasi

Tabel 5. 16

Rekapitulasi Tanggapan Responden Komunikasi Organisasi Pada PT.Arvena Sepakat

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Atasan Selalu Mengkomunikasikan tentang tugas kepada bawahannya	34	43	3	1	1	82	354
2	Atasan selalu menghargai bawahannya dengan tugas yang sudah di kerjakan karyawan	35	44	1	1	1	82	357
3	Atasan memberi sanksi kepada bawahannya terhadap tugas utamanya	28	43	10	1	0	82	344
4	Karyawan dengan mudah mengkomunikasikan tugas yang terkendala dengan atasan	29	43	9	1	0	82	346
5	Karyawan menyampaikan inspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan	17	39	24	2	0	82	317
6	Karyawan menyampaikan pendapat kepada atasan	22	51	6	3	0	82	338
7	Karyawan dapat bermusyawarah menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lainnya	16	50	13	3	0	82	325
8	Karyawaan berdiskusi dengan karyawan lainnya untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaannya	21	43	17	1	0	82	320
9	Komunikasi sesama karyawan sudah di lakukan dengan baik	9	44	24	3	1	82	301
10	Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang untuk mendapatkan informasi	30	37	12	3	0	82	340
11	Pentingnya peranan komunikasi bagi karyawan	29	41	11	1	0	82	344
Total Skor								3.696

Sumber : Data Olahan 2021

Berikut dapat kita ketahui nilai tertinggi dan terendah jumlah skor variabel komunikasi organisasi :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 11 \times 5 \times 82 = 4.510$$

$$\text{Nilai Terendah} = 11 \times 1 \times 82 = 902$$

Untuk Mencari Nilai kuefisien adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maximal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{4.510 - 902}{5} = 722$$

Untuk Mengetahui Tingkat kategori Komunikasi Organisasi pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, maka dapat di lihat di bawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 3.790 - 4.510$$

$$\text{Baik} = 3.680 - 3.790$$

$$\text{Kurang Baik} = 2.346 - 3.068$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.624 - 2.346$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 722 - 1.624$$

Maka dapat di lihat pada hasil deskriptif Komunikasi Organisasi bahwa berada pada nilai 3.696 yang merupakan dalam kategori baik yaitu kisaran antara 3.680 – 3.790 maka variabel (X) yaitu komunikasi organisasi memberikan informasi yang baik pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu hal ini dapat di buktikan pada semuain item pertanyaan kuesioner komunikasi organisasi.

5.3. Analisis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan Hasil yang di capai karyawan dalam menyelesaikan tugas nya di dalam organisasi tersebut. Kinerja juga merupakan tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugas nya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat di butuhkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, karena jika kinerja karyawan tinggi maka karyawan tersebut bisa berusaha mengatasi berbagai masalah yang di hadapi oleh perusahaan maupun tugas utama nya.

Berikut ini analisis variabel kinerja karyawan dengan menggunakan dimensi kinerja karyawan yaitu Kualitas pekerjaan, Kecepatan waktu, Inisiatif, dan kemampuan. Berikut adalah jawaban responden mengenai kinerja karyawan :

5.3.1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang di lakukan oleh sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan baik. Kalitas juga dapat di artikan sebagai seberapa baik karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang seharusnya di kerjakan.

Berikut beberapa pernyataan mengenai Kualitas pekerjaan seperti kami sudah bekerja sesuai dengan standar yng di butuhkan perusahaan, Saya memiliki kinerja yang baik, Saya mampu bekerja lembur.

5.3.1.2. Kami Sudah bekerja sesuai dengan standar yang di butuhkan perusahaan

Setiap perusahaan tentu nya mmepunyai kriteria dan standar masing-masing untuk pencapaian perusahaan tersebut. Karyawan yang sudah memenuhi

kriteria untuk perusahaan tersebut maka dengan kemungkinan besar juga karyawan akan lolos masuk ke perusahaan tersebut :

Berikut adalah tanggapan responden mengenai Kami sudah bekerja sesuai dengan standar yang di butuhkan perusahaan pada PT.Arvena Sepakat :

Tabel 5. 17
Tanggapan Responden Tentang Kami sudah Bekerja Sesuai dengan
Standar yang di butuhkan perusahaan (Y1)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawab Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	18	22,0	90
Setuju	37	45,1	148
Kurang Setuju	25	30,5	75
Tidak Setuju	2	2,4	4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	317

Sumber : Data Olahan 2021

Dari Tabel 5.16 dapat di lihat tanggapan responden tentang Kami sudah bekerja sesuai dengan standar yang di butuhkan perusahaan adalah sebanyak 82 responden yaitu 18 karyawan (22,0%) memilih sangat setuju, 37 karyawan (45,1%) memilih setuju, 25 karyawan (30,5%) memilih kurang setuju, 2 karyawan (2,4%) memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa pada pernyataan kami sudah bekerja sesuai dengan standar yang di butuhkan perusahaan adalah setuju sebanyak 37.

Bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan adalah hal yang sidah tidak bisa di hindari lagi, tetapi bekerja jika tidak sesuai dengan ilmu dan kemampuan kita maka akan terbebani juga kita

sebagai karyawan. Untuk itu bekerja sesuai kemampuan kita yang ada di perusahaan.

5.3.1.3. Saya Memiliki Kinerja Yang baik

Perusahaan mana yang tidak menginginkan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tentu saja semua perusahaan menginginkan itu. Mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan lebih cepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden Saya memiliki kinerja yang baik pada PT.Arvena Sepakat dapat di lihat tabel di bawah ini :

Tabel 5. 18
Rekapan responden mengenai Memiliki kinerja yang baik (Y2)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	15	18,3	75
Setuju	38	46,3	152
Kurang Setuju	27	32,9	81
Tidak Setuju	2	2,4	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82		312

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel 5.17 dapat di lihat bahwa pada pernyataan saya memiliki kinerja yang baik adalah sebanyak 82 karyawan yaitu terbagi 15 karyawan (18,3%) memilih sangat setuju, 38 karyawan (46,3%) memilih setuju, dan 27 karyawan (32,9%) memilih kurang setuju, 2 karyawan (2,4%) memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan jawaban nya yaitu setuju sebanyak 38 karyawan memilih setuju pada tanggapan saya memiliki kinerja yang baik pada PT.Arvena Sepakat.

Seseorang karyawan jika mempunyai tingkat kinerja yang rendah akan mempengaruhi dia dalam bekerja pada perusahaan tersebut, bisa saja atasan dengan sewaktu-waktu mengeluarkan dia dari perusahaan karena mereka menerima karyawan yang bisa mencapai tujuan perusahaan nya.

5.3.1.4. Saya Sanggup Untuk Bekerja Lembur

Karyawan yang di berikan tugas tambahan yaitu sebuah tugas yang berat yang akan mereka terima. Karena mereka mempunyai tanggung jawab yang bertambah untuk menyelesaikan pekerjaan nya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang saya sanggup untuk bekerja lembur pada PT.Arvena Sepakat adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 19
Rekapan Responden Mengenai Sanggup Untuk Bekerja Lembur (Y3)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	18	22,0	90
Setuju	40	48,8	160
Kurang Setuju	24	29,3	72
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	322

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.18 dapat di lihat bahwa pada tanggapan responden tentang saya sanggup untuk bekerja lembur pada PT.Arvena Sepakat adalah sebanyak 82 karyawan, 18 karyawan (22,0%) memilih sangat setuju, 40 karyawan (48,8%) memilih setuju, 24 karyawan (29,3%) memilih kurang setuju. Maka dapat di simpulkan pada tanggapan responden tentang saya sanggup untuk bekerja lembur pada PT.Arvena Sepakat yaitu setuju sebanyak 40 karyawan.

Mampu untuk bekerja lembur adalah hal yang sangat susah yang berada pada diri karyawan, tapi bagaimana pun kita bekerja di bawah tekanan atasan maka intruksi dari atasan untuk bawahan harus tetap kita kerjakan, mau tidak mau kita sebagai karyawan untuk tetap menjalankan perintah dari atasannya. Bekerja lembur adalah konsekuensi untuk para pekerja khusus pada karyawan bawahan.

5.3.2. Ketepatan Waktu

Seorang karyawan di haruskan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah di berikan karena akan mengganggu pada pekerjaan lainnya. Tanpa batasan waktu yang tegas dari atasan, maka karyawan akan seandainya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan kinerjanya dengan efektif.

Untuk Ketepatan waktu mempunyai beberapa pernyataan seperti Saya selalu datang dan pulang tepat waktu, saya menyelesaikan tugas tepat waktu dan saya tidak pernah telat masuk kantor pada saat jam istirahat habis.

5.3.2.2. Saya Selalu Datang dan pulang tepat waktu

Karyawan yang memiliki sikap disiplin merupakan karyawan yang mempunyai kinerja baik dan sangat bertanggung jawab pada pekerjaan atau perusahaannya. Tolak ukur seorang karyawan tidak dapat di lihat dari prestasi kinerjanya saja tetapi juga pada data absensi kehadirannya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Saya selalu datang dan pulang tepat waktu pada PT.Arvena Sepakat sepakat dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 20

Tanggapan Responden Mengenai datang dan pulang tepat waktu (Y4)

Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	24	29,3	120
Setuju	36	43,9	144
Kurang Setuju	22	26,8	66
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	330

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.18 dapat di ketahui bahwa pada pernyataan Saya datang dan pulang tepat waktu pada PT.Arvena Sepakat sebanyak 82 karyawan. 24 karyawan (29,3%) memilih sangat setuju, 36 karyawan (43,9%) memilih setuju, 22 karyawan (26,8%) memilih kurang setuju. Maka dapat di tarik kesimpulan pada tanggapan responden tentang Saya datang dan pulang tepat waktu pada PT.Arvena Sepakat yaitu sangat setuju sebanyak 36 karyawan.

Karyawan yang datang dan pulang tepat waktu adalah karyawan yang mempunyai sikap disiplin dan patut di contoh. Karyawan yang tidak bisa patuh dalam peraturan perusahaan seperti tidak tepat waktu dalam datang dan pulang wajib di berikan sanksi atau teguran.

5.3.2.3. Saya Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

Seorang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sangat di harapkan leh atasan nya. Dengan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu maka dapat meningkatkan kepercayaan atasan. Berikut dapat di lihat tanggapan responden tentang Saya menyelesaikan Tugas tepat waktu pada PT.Arvena Sepakat :

Tabel 5. 21

**Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan kerja Tepat Waktu (Y5)
Pada PT.Arvena Sepakat**

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	18	22,0	90
Setuju	43	52,4	172
Kurang Setuju	21	25,6	63
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	325

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel 5.19 di atas dapat di ketahui pada tanggapan responden tentang Saya menyelesaikan tugas tepat waktu pada PT.Arvena Sepakat yaitu 82 karyawan. 18 karyawan (22,0%) memilih sangat setuju, 43 karyawan (52,4%) memilih setuju, 21 karyawan (25,6%) memilih kurang setuju. Maka dapat di simpulkan pada tanggapan responden tentang saya menyelesaikan tugas tepat waktu pada PT.Arvena Sepakat yaitu setuju sebanyak 43 karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas nya. Pemimpin tidak menyukai mempunyai karayawan yang lambat dalam menyelesaikan tugas nya. Perusahaan sangat menghargai bawahan yang bisa cepat dalam menyelesaikan tugasnya.

5.3.2.4. Saya Tidak Pernah telat masuk kantor pada saat jam istirahat habis

Perusahaan wajib membentuk budaya disiplin kepada karyawan guna agar karyawan tidak menganggap remeh absen kehadiran karyawan. Selalu terlambat masuk kantor kembali juga akan mempengaruhi kepercayaan pimpinan karena hal tersebut berakibat pada kinerja karyawan.

Untuk Melihat tanggapan responden tentang Saya Tidak pernah telat masuk kantor pada saat jam istirahat habis pada PT.Arvena Sepakat sebagai berikut :

Tabel 5. 22

Tanggapan Responden Mengenai Tidak Pernah Telat Masuk

Kantor Pada Saat jam Istirahat Habis (Y6)

Pad PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	17	20,7	85
Setuju	40	48,8	160

Kurang Setuju	24	29,3	72
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	319

Sumber : Data Olaham 2021

Pada Tabel 5.20 dapat di lihat bahwa pada pernyataan Saya Tidak Pernah telat masuk kantor pada saat jam istirahat habis pada PT.Arvena Sepakat sebanyak 82 karyawan. 17 karyawan (20,7%) memilih sangat setuju, 40 karyawan (48,8%) memilih setuju, 24 karyawan (29,3%) memilih kurang setuju, 1 karyawan (1,2%) memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan pada pernyataan Saya Tidak Pernah Telat Masuk Kantor pada saat jam istirahat habis yaitu setuju sebanyak 40 karyawan.

Pada saat jam istirahat habis karyawan harus mulai kembali pada perusahaan untuk melanjutkan pekerjaan, karyawan yang tidak tepat waktu untuk masuk kembali pada perusahaan merupakan sikap disiplin sudah terkena. Jika karyawan berulang melakukan keterlambatan masuk perusahaan atasan wajib untuk memberi sanksi. Karena karyawan bekerja dalam perusahaan sudah menyetujui peraturan-peraturan perusahaan.

5.3.3. Inisiatif

Sikap Inisiatif pada diri seorang karyawan membuat karyawan menghasilkan peningkatan dalam kerja nya dan produktivitas perusahaan. Tentu sikap inisiatif yang ada pada karyawan sangat penting bagi perusahaan.

Untuk Inisiatif mempunyai beberapa pernyataan seperti Saya Menyelesaikan tugas-tugas saya sendiri tanpa bantuan dari teman saya, Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur dan Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa ada suruhan dari atasan.

5.3.3.2. Saya Menyelesaikan tugas-tugas saya tanpa bantuan dari teman-teman saya

Menyelesaikan tugas sendiri dan tanpa bantuan dari teman sekeliling nya adalah tanggung jawab semua karyawan. Tanggung jawab karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan dari teman lainnya adalah hal yang wajar dilakukan setiap karyawan. Karena semua karyawan mempunyai porsi masing-masing untuk menyelesaikan nya.

Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tanpa bantuan dari teman saya pada PT.Arvena Sepakat sebagai berikut :

Tabel 5. 23
Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan tugas
Tanpa Bantuan dari Teman (Y7)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	15	18,3	75
Setuju	48	58,5	192
Kurang Setuju	19	23,2	57
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	424

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang Saya Menyelesaikan Tugas-Tugas saya tanpa bantuan dari teman saya pada PT.Arvena Sepakat sebanyak 82 karyawan. 15 karyawan (18,3%) memilih sangat setuju, 48 karyawan (58,5%) memilih setuju, 19 karyawan (23,2%) memilih kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pada tanggapan responden Saya Menyelesaikan

tugas – tugas saya tanpa bantuan dari teman saya adalah setuju sebanyak 548 karyawan.

Menyelesaikan tugas tanpa campur tangan karyawan lainya adalah sebuah apresiasi untuk diri sendiri karean sudah mengerjakan tanpa bantuan dari sesama karyawan karean setiap karyawan mempunyai kemampuan sendiri-sendiri dan sudah di tetapkan pekerjaan atau tugas yang sesuai kemampuan karyawan masing-masing.

5.3.3.3. Saya Menyadari Kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur

Menyadari Kesalahan dan berinisiatif langsung memperbaiki kesalahannya merupakan karyawan yang di butuhkan perusahaan. Seorang karyawan yang membuat kesalahan adalah hal yang wajar selagi tidak sampai fatal namun Menyadari dan memperbaiki kesalahan sebelum di tegur adalah hal yang jauh lebih baik pada diri karyawan.

Untuk melihat tanggapan responden berdasarkan saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur Pada PT.Arvena Sepakat sebagai Berikut :

Tabel 5. 24

Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan

dan memperbaiki kesalahan sebelum di tegur (Y8)

Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	25	30,5	125
Setuju	39	47,6	156
Kurang Setuju	17	20,7	51
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82		334

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel di atas dapat di ketahui Tanggapan responden tentang Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur pada PT.Arvena Sepakat sebanyak 82 karyawan. 24 karyawan (30,5%) memilih sangat setuju 39 karyawan (47,6%) memilih setuju, 17 karyawan (20,7%) memilih kurang setuju, 1 karyawan (1,2%) memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa pada tanggapan responden tentang Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum di tegur adalah setuju sebanyak 39 karyawan.

Mempunyai kesalahan didalam tim kerja adalah hal yang tidak asing lagi untuk di dengar, tetapi dengan kesalahan tersebut karyawan perlu adanya sikap inisiatif untuk melakukan perbaikan kembali atas apa yang dia perbuat sebelum pimpinan menenggunya. Sikap inisiatif didalam tim kerja atau pada diri karayawan sangat di anjurkan.

5.3.3.4. Saya Mampu Melakukan pekerjaan tanpa suruhan dari atasan

Mempunyai karyawan yang mempunyai sikap inisiatif adalah semua impian sebuah karyawan. Sikap inisiatif yang ada pada diri karyawan akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya pada sebuah perusahaan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa suruhan dari atasan sebagai berikut :

Tabel 5. 25
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Melakukan Pekerjaan
Tanpa Suruhan dari Atasan (Y9)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	15	18,3	75
Setuju	43	52,4	172
Kurang Setuju	24	29,3	72
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	319

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Tabel di atas dapat di ketahui untuk tanggapan responden tentang Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa ada suruhan dari atasan adalah sebanyak 82 karyawan. 15 karyawan (18,3%) memilih sangat setuju, 43 karyawan (52,4%) memilih setuju, 24 karyawan (29,3%) memilih kurang setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa pada pernyataan tentang Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa ada suruhan dari atasan adalah setuju sebanyak 43 karyawan pada PT.Arvena Sepakat.

Mampu melakukan pekerjaan tanpa adanya suruhan atau intruksi dari atasan adalah hal yang sulit di temui pada diri karyawan. Bentuk sikap inisiatif ini

juga di butuhkan dalam perusahaan karena sikap dan sifat karyawan tidak semua sama.

5.3.4. Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan menjadi tolak ukur kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai kemampuan yang lebih maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Untuk indikator Kemampuan terdapat beberapa pernyataan seperti Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan kepada saya dan saya merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang di berikan perusahaan kepada saya. Skill seorang karyawan sangat penting bagi dan di haruskan ada pada diri karyawan.

5.3.4.2. Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

Memiliki skill yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang sesuai adalah hal yang wajib di miliki seorang karyawan. Jika saya seorang karyawan bekerja tidak sesuai dengan skill yang di miliki maka akan berdampak pada kinerja nya dan bisa membuat kinerja nya lama terselesaikan.

Untuk Melihat tanggapan responden tentang Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan pada PT.Arvena Sepakat sebagai berikut :

Tabel 5. 26

**Tanggapan Responden Mengenai Skill yang Saya Miliki sudah
Sesuai Dengan Pekerjaan yang saya Kerjakan (Y10)**

Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	23	28,0	115
Setuju	45	54,9	180
Kurang Setuju	14	17,1	42
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	337

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas untuk tanggapan responden tentang Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan pada PT.Arvena Sepakat adalah sebanyak 82 karyawan. 23 karyawan (28,0%) memilih sangat setuju, 45 karyawan (54,9%) memilih setuju, 14 karyawan (17,1%) memilih kurang setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa pada pernyataan tentang Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan pada PT.Arvena Sepakat adalah sangat setuju yaitu sebanyak 45 karyawan.

Skill yang ada pada diri karyawan juga di butuhkan pada perusahaan karena jika saja seorang karyawan bekerja tanpa adanya kemampuan dan skill pada diri karyawan maka akan berakibat fatal pada perusahaan. Karena perusahaan sangat membutuhkan skill yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.3.4.3. Saya Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan kepada saya

Dapat Menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan adalah hal yang wajar dan wajib yang harus di penuhi semua

karaywan. Jika saja karyawan lalai dalam menyelesaikan tugas nya maka hal yang akan di dapat adalah sebuah hukuman sesuai perjanjian perusahaan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan kepada saya pada PT.Arvena Sepakat sebagai berikut :

Tabel 5. 27
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan
Setiap Pekerjaan yang di berikan kepada Saya (Y11)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	19	23,2	95
Setuju	47	57,3	188
Kurang Setuju	15	18,3	45
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	330

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel di atas dapat di ketahui tanggapan responden tentang saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan kepada saya pada PT.Arvena Sepakat adalah 82 karyawan. 19 karyawan (23,2%) memilih sangat setuju, 47 karyawan (57,3%) memilih setuju, 15 karyawan (18,3%) memilih kurang setuju, 1 karyawan (1,2%) memilih tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa pada pernyataan tentang Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di berikan kepada saya adalah setuju yang berjumlah 47 karyawan.

Sebagai karaywan yang bekerja pada atasan juga harus menerima intruksi pekerjaan dari atasan, mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dari atasan adalah suatu kewajiban seorang karyawan. Karyawan harus busa menerima apa yang

telah di intruksikan dari atasan kepada bawahan. Bawahan yang tidak bisa menerima intruksi-intrksi dari atasan tidak bisa masuk dalam kriteria bekerja dalam tim kerja.

5.3.4.4. Saya Merasa Bertanggung Jawab atas tugas-tugas yang di berikan perusahaan kepada saya

Menyelesaikan pekerjaan yang tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan merupakan hal yang harus di miliki setiap karyawan, karena hal itu adalah sedah kewajiban seorang karyawan itu menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan kepada nya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang saya merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang di berikan perusahaan kepada saya pada PT.Arvena Sepakat sebagai berikut :

Tabel 5. 28
Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung jawab
atas Tugas yang di berikan Perusahaan (Y12)
Pada PT.Arvena Sepakat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	26	31,7	130
Setuju	40	48,8	160
Kurang Setuju	15	18,3	45
Tidak Setuju	1	1,2	2
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Total	82	100	337

Sumber : Data Olahan 2021

Pada Pabel di atas dapat di ketahui tentang pernyataan Saya merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang di berikan perusahaan kepada saya adalah sebanyak 82 karyawan pada PT.Arvena Sepakat. 26 karyawan (31,7%)

memilih sangat setuju, 40 karyawan (48,8%) memilih setuju, 15 karyawan (18,3%) memilih kurang setuju dan 1 karyawan (1,2%) memilih sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan Saya merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada saya yaitu setuju sebanyak 40 karyawan.

Karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar atas apa yang telah diberikan untuknya. Tugas yang telah diberikan dari atasan untuk bawahan sudah menjadi tanggung jawab bawahan untuk menyelesaikan tepat waktu. Karena tugas yang diberikan kepada bawahan tidak bisa ditunda-tunda untuk menyelesaikannya.

5.3.5. Rekapitulasi Kinerja Karyawan

Tabel 5. 29
Reapitulitas Kinerja Karyawan
PT.Arvena Sepakat

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kami Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Perusahaan	18	37	25	2	0	82	317
2	Saya Memiliki Kinerja Yang Baik	15	38	27	2	0	82	312
3	Saya Sanggup Untuk Bekerja Lembur	18	40	24	0	0	82	322
4	Saya Selalu datang dan Pulang Tepat Waktu	24	36	22	0	0	82	330
5	Saya Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	18	43	21	0	0	82	325
6	Saya tidak Pernah Telat Masuk Kantor pada Saat Jam Istirahat Habis	17	40	24	1	0	82	319
7	Saya Menyelesaikan Tugas-Tugas saya Sendiri Tanpa Bantuan Dari Teman Saya	15	48	19	0	0	82	3324
8	Saya Menyadari Kesalahan dan memperbaiki Kesalahan	25	39	17	1	0	82	334

	Tersebut sebelum di Tegur							
9	Saya Mampu Melakukan Pekerjaan Tanpa Ada Suruhan dari Atasan	15	43	24	0	0	82	319
10	Skill yang Saya Miliki Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan yang saya Kerjakan	23	45	14	0	0	82	337
11	Saya Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di berikan kepada Saya	19	47	15	1	0	0	330
12	Saya Merasa Bertanggung Jawab atas tugas-tugas yang di berikan kepada Saya	26	40	15	1	0	82	337
Total Skor								3.906

Sumber : Data Olahan 2021

$$\text{Skor Tinggi} = 12 \times 5 \times 82 = 4.920$$

$$\text{Skor Terendah} = 12 \times 1 \times 82 = 984$$

Untuk Mencari Interval Koefisien adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor Maximal} - \text{Skor Minimal} = 4.920 - 984 = 787$$

$$\text{Skor} = \frac{5}{5}$$

Untuk Mengetahui tingkat kategori variabel Kinerja Karyawan pada PT.Arvena Sepakat adalah sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} = 4.132 - 4.920$$

$$\text{Baik} = 3.345 - 4.132$$

$$\text{Kurang Baik} = 2.558 - 3.345$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.771 - 2.558$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 787 - 1.771$$

5.4. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT.Arvena Sepakat Kec.Batang Cenaku Kab.Indragiri Hulu

Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kec Batang Cenaku Kab Indragiri Hulu, maka di lakukan pengujian sebagai berikut :

5.4.1. Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang di gunakan untuk memperoleh data mengenai Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing butir pernyataan mempunyai skor butir terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang di gunakan.

Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen pernyataan di katakan valid, r tabel *product moment* untuk $df : (N-2) = 82 - 2 = 80$ untuk nilai alpha 5% adalah 0,217. Hasil dan analisis Menggunakan SPSS 20 dan nilai r tabel di sajikan sebagai berikut :

Tabel 5. 30
Hasil Analisis Validitas Koesioner Komunikasi Organisasi

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
X1	0,781	0,217	Valid
X2	0,700	0,217	Valid
X3	0,848	0,217	Valid
X4	0,808	0,217	Valid
X5	0,723	0,217	Valid
X6	0,787	0,217	Valid
X7	0,865	0,217	Valid
X8	0,809	0,217	Valid
X9	0,698	0,217	Valid
X10	0,792	0,217	Valid
X11	0, 710	0,217	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir X7 dengan koefisien korelasi 0,865 dan validitas terendah yaitu pada pernyataan X9 dengan nilai koefisien korelasi 0,698. Dari Hasil uji validitas dapat di nyatakan bahwa seluruh pernyataan Komunikasi Organisasi di nyatakan valid dan layak untuk di analisis.

Untuk Melihat Uji validitas variabel Kinerja Karyawan dapat di lihat tabel di bawah ini :

Tabel 5. 31
Hasil Analisis Validitas Koesioner Kinerja

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
Y1	0,784	0,217	Valid
Y2	0,736	0,217	Valid
Y3	0,878	0,217	Valid
Y4	0,906	0,217	Valid
Y5	0,895	0,217	Valid
Y6	0,817	0,217	Valid
Y7	0,841	0,217	Valid
Y8	0,809	0,217	Valid
Y9	0,857	0,217	Valid
Y10	0,840	0,217	Valid
Y11	0,799	0,217	Valid
Y12	0,753	0,217	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai lebih besar dari pada r tabel dan di nyatakan valid. Validitas yang mempunyai nilai tertinggi adalah butir pernyataan Y4 dengan koefisien korelasi 0,906 dan validitas yang mempunyai nilai terendah adalah butir pernyataan pada Y2 dengan koefisien korelasi 0,736 Dan Uji validitas dapat di nyatakan bahwa

seluruh pernyataan dalam koesioner Kinerja Karyawan Dinyatakan Valid dan layak untuk di analisis.

5.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas di gunakan untuk menunjukkan sejauh mana untuk mengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Pengujian Uji Reliabilitas di lakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach'*, untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 5. 32

Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi dan Kinerja

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha Cronbach's
Komunikasi Organisasi (X)	11	0,932
Kinerja (Y)	12	0,957

Sumber : Data Olahan 2021

Kuesioner akan di nyatakan varaiabel jika nilai koefisien reliabilitas mencapai 0,60. Maka pada tabel Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan valid.

5.4.3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan alat untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi (X) berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk analisis regresi linier sederhana dapat di gunakan rumus sebagai berikut :

$$Y : a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : koefisien regresi

X : Komunikasi Organisasi

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan memasukan data yang sudah di peroleh ke dalam rumus dengan program SPSS 20 sebagai berikut :

Tabel 5. 33

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.081	3.760		2.149	.035
	Komunikasi	.878	.083	.765	10.616	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Maka Untuk persamaan regresi pada perhitungan yang sudah di lakukan berdasarkan tabel di atas adalah : $Y = 8,081 + 0,878X + e$

Keterangan pada persamaan di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai $H_0 = 8,081$ menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi Organisasi (X) konstan atau 0 (nol) Maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,081.
2. Nilai $H_1 = 0,878$ menunjukkan jika variabel Komunika di organisasi (X) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,878

5.4.4. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi sederhana merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama – sama.

Tabel 5.34
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Komunikasi Organisasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.4.5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independent dan variabel moderating terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independen dan variabel moderating dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen dan moderating dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. 34

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.580	4.607

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Berdasarkan tabel koefisien korelasi (R) akan menunjukkan $R = 0,765$ atau (76,50%) maka nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan erat hubungannya antara variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan kuat dan positif. Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,585 atau 58,50% , dengan ini di simpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent (komunikasi organisasi) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah sebesar 58,50% sedangkan 41,50% di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

5.4.6. Uji Koefisien Persial Person (Uji t)

Korelasi persial adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara persial (t-test).

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat di lihat tabel stastik. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 1,990.

Pada pengujian Hipotesis, hipotesis yang akan di uji yaitu :

H1 : Komunikasi Organisasi Pengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat

Ha : Ada Pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat

Tabel 5. 36
Hasil Uji t (Persial Person)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.081	3.760		2.149	.035
	Komunikasi	.878	.083	.765	10.616	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10.616 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan $n-k-1:\alpha/2 = 82-1-1 : 0,05/2 = 80:0,025 = 1,990$.

Dimna n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan.

Dengan demikian dapat di ketahui bahwa $t_{hitung} (10.616) > t_{tabel} (1,990)$ dan $sig (0,000) < 0,05$. Jadi dapat di ketahui bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kec Batang Cenaku Kab Indragiri Hulu.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut :

1. Komunikasi Organisasi didalam PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu sudah berjalan dengan baik.
2. Bahwa ada tiga penelitian sebelumnya oleh Niswan Bayu Syasindi (2019) studi pada PT.Wilmar Nabati Indonesia, Irfan Maulana (2019) pada PT Dewita Sawit Nusantara, dan Amin Makhmudin Zain Nasution (2015) pada PT Panen Lestari Internusa Sogo Medan sama-sama memberikan pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan artinya bahwa hasil peneliti sebelumnya mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian saya.
3. Hasil analisis pada nilai r square menunjukkan sebesar 0,585 yang merupakan sumbangan pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 58,50% sedangkan 41,50% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian.
4. Hasil analisis yaitu pada nilai r square 0,585 dengan nilai signifikan 0,000, Maka di dapat kesimpulan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

5. Hasil regresi linier sederhana pada penelitian ini yaitu $Y = 8,878 + 0,878 + e$ merupakan adanya pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang jika semakin baik komunikasi organisasi didalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.



6.2. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku kabupaten Indragiri Hulu maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari hasil uji analisis dan pengambilan data maka terdapat pengaruh komunikasi organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arvena Sepakat Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Bagi Pimpinan perusahaan harus bisa meluangkan waktu untuk bawahannya guna untuk menyampaikan inspirasi dan mendengarkan ide-ide yang berhubungan dengan pekerjaan.
3. Bagi karyawan untuk tetap berjalannya kinerja pada perusahaan maka komunikasi sesama karyawan juga harus benar-benar di perhatikan dan dijaga karena maju atau tidak nya perusahaan tidak hanya di lihat pada Sumber Daya Manusia (SDM) nya saja tetapi juga dalam segi komunikasi nya karena karyawan memegang perananan sangat penting dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan.
4. Komunikasi informal seperti kegiatan social harus dapat di tingkatkan kembali guna untuk menjalin keakbran antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan lain nya agar saling terbuka sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya gangguan masalah dengan sesama rekan kerja nya.
5. Untuk peneliti berikutnya, di harapkan dapat menggunakan variabel lain atau menambah variabel lain yang menghasilkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhamad. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto Suharsimi, 2007, *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Diana Azwina and Shahnaz Yusuf. "PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GAPA CITRAMANDIRI RADIO DALAM JAKARTA SELATAN. "**Jurnal Disrupsi Bisnis**" 1 (2020):28-43
- Effendi, Onong Uchyana. (2001). *Dimensi-Diemensi Komunikasi Organisasi*. Bandung Rosdakarya.
- Goldhaber. (1993). *Organizational Communacation* 6th Ed. USA: McGrrrawiHill Companies
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemene Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Liliweri, Allo. (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Pace, R. Wayne., Don F.Faulers. (1994). *Organizational Communication* 3rd Ed. News Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Rahman. (2020). Universitas Hasanudin, Makasar
- Robbins, P. Stephen. *Essentials of Organization Behavior*. 7th Edition (New Jersey: Pearson Education.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasinso.
- Ruliana, P. (2014). *Komunasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruben, Brent D dan Lea P. Stewart. (2006). *Communication and Human Behavior*. United States: Allyn and Bacon
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Seymour, John, dan Martin Shervington. 2001. *Maximizing Performance*. New York: Dk Publishing, Inc

Simanjutak, Payuman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. PT.Graha Ilmu.

Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. (2010). *Menejemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. (2016). *Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Wildan. (2015). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

