

## Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Provinsi Jambi

Fajar Ifan Dolly<sup>1)</sup>; Tarjo<sup>2)</sup>; Rifka Dwi Aulia<sup>3)</sup>

<sup>1)2)3)</sup> Study Program of Administration Bussiness  
Faculty of Administration, IAK Setih Setio

Email: <sup>1)</sup> [fajarifandolly53@gmail.com](mailto:fajarifandolly53@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [07 Desember 2023]

Revised [22 Desember 2023]

Accepted [29 Januari 2024]

### KEYWORDS

Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu, komunikasi efektif diperlukan untuk pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan analisis deskriptif dengan analisis regresi linear sederhana. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara Unit Usaha Rimsa yang akan dijadikan sampel berjumlah 65 karyawan. Penarikan sampel penelitian menggunakan yaitu teknik total sampel jenuh. Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan  $t_{hitung} 12.076 > t_{tabel} 1.998$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kontribusi pengaruh cukup besar dengan nilai koefisien determinasi 69,8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas komunikasi kerja (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 69,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 30,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel komunikasi kerja (X).

### ABSTRACT

This research was conducted to determine whether the effect of work communication on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu Business Unit, effective communication is needed to maintain relationships with employees requiring effective communication. Continuous communication is a must because through communication various matters relating to organizational life are conveyed by one party to another. This study used a quantitative method, namely descriptive analysis with simple linear regression analysis. Data collection techniques used were questionnaires and observation. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara Rimsa Business Unit which will be sampled is 65 employees. Withdrawal of research samples using the total techniques sample fed up. The results of the study show that the work communication variable (X) has a significant effect on employee performance (Y) with  $t_{count} 12.076 > t_{table} 1998$  and a significant level of  $0.000 < 0.05$ . The contribution is quite large with a coefficient of determination of 69.8% which can be interpreted that the independent variable work communication (X) has a contribution of 69.8% to the employee performance variable (Y) and 30.2% is influenced by other factors outside the work communication variable (X)

## PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia modal dari dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Astuti, 2017).

Seorang karyawan yang mempunyai ide besar tidak akan bermanfaat bagi perusahaan bila tidak dapat mengekspresikan secara jelas. Oleh karena itu karyawan diuntut untuk berkomunikasi yang baik karena kegiatan perusahaan tidak akan lepas dari komunikasi. Dalam melakukan komunikasi, seorang karyawan harus mampu berkomunikasi dan saling berinteraksi, baik dengan bawahan maupun atasannya yang berbeda latar belakang dan berbagai daerah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi (didi wandi, 2019). Berdasarkan observasi, komunikasi yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu terdiri dari komunikator, pesan, komunikan, dan media. Namun fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu menunjukkan komunikasi kerja yang belum optimal, hal ini disebabkan karena masih sering terjadi salah paham antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon yang berbeda yang diperlihatkan oleh penerima pesan. Dalam hal ini masing-masing individu dituntut harus mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi salah paham dalam menyampaikan atau menerima pesan, sehingga diharapkan dengan jalinan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu.

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu penentu kinerja perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja (prestasi) suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuannya yaitu memperoleh laba (keuntungan). Untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai, perusahaan perlu memperhatikan prestasi kerja karyawan, karna prestasi kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam operasional perusahaan untuk mencapai tujuan (sasaran) perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu berupaya untuk meningkatkan peran dan fungsinya serta meningkatkan daya saing mutu pelayanan melalui peningkatan komunikasi karyawan yang diwujudkan sebagai kemampuan *hardskill* dan *softskill* para karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang bernilai kreatif, inovatif, dan komitmen yang sama serta integritas yang tinggi dan berkontribusi yang tinggi kepada negara, serta misi PTPN VI Rimbo Satu adalah perusahaan yang mengelola agribisnis dan agroindustri dengan menggunakan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan, untuk menghasilkan produk yang mampu bersaing dipasar dengan dukungan kemitraan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dengan tugas wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola lahan pada 2 (dua) wilayah provinsi Sumatra Barat dan Jambi. Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Tebo.

## LANDASAN TEORI

### Teori Komunikasi kerja

2 | Fajar Ifan Dolly, Tarjo, Rifka Dwi Aulia; *Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VI .....*

Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian pesan yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Adapun Menurut Ruben (2000) komunikasi manusia ialah suatu proses dimana hubungan seorang yang satu dan lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan dan sekitarnya. Menurut paramita, Lengken & Sendow (2016) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus komunikasi, pertukaran informasi dan pemindahan suatu organisasi (Fahmi, 2016).

Menurut Yulianita dalam (Suyasa, 2016) indikator komunikasi kerja sebagai berikut:

- a. Menginformasikan masalah pekerjaan : Menyampaikan secara rinci tentang ketidak sesuaian target yang ingin dicapai sebelumnya dengan kesesuaian target yang dilapangan.
- b. Kesalah pahaman dalam berkomunikasi : Kegagalan seorang komunikan dalam menyampaikan apa yang mereka pikirkan dan yang mereka rasakan.
- c. Menyelesaikan masalah pekerjaan : Keadaan yang kompleks karena mencangkup banyak faktor sehingga sulitnya mencapai komunikasi yang efisien.
- d. Hubungan kerja dengan atasan : Kemampuan membina hubungan dan juga mempengaruhi mitra kerja usaha terikat, dengan pihak yang tidak memiliki otoritas formal namun cukup berpengaruh.
- e. Menginformasikan ketidakpuasaan dalam bekerja : Tidak tercapainya keselarasan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini akan diutarakan apabila target yang telah dicapai tidak sesuai dengan keinginan

### **Kinerja Karyawan**

Nawawi (2007) dalam (Cahyono et al., 2019) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2007) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Simamora kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Konsep kinerja atau prestasi kerja dalam bahasa inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diartikan sebagai performa, atau dikenal dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2016). Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu sendiri (Sutrisno Edy, 2015).

Disamping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karier seseorang dengan hasil yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerja meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2020).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat penting guna pencapaian target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum (Kasmir, 2020)

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja karyawan. Adapun indikatornya yaitu (Kasmir, 2020):

- 1) Kualitas (mutu): Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah): Produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu): Dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

- 4) Penekanan Biaya: Dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan: Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Hubungan Antar Karyawan: Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2018). Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh komunikasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh komunikasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara Unit Usaha Rimsa yang berjumlah 65 responden.

### Sampel

Penarikan sampel penelitian menggunakan yaitu teknik total *sampling/sampling* jenuh. Teknik Total *sampling/sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain total *sampling/sampling* jenuh ialah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan sebanyak 65 karyawan.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Sugiyono, 2013) Dengan penelitian ini, teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2015) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas merupakan suatu data yang mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat dengan benar dan dapat mengukur apa saja yang akan diukur.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai salah satu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik, (Arikunto, 2016).

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau tidak normal, persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau tidak normal sama sekali. (Sugiyono, 2013).

### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variasi variabel devenden terhadap variabel indevenden atau dapat dikatakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2012)

### Analisis Deskriptif Variabel penelitian

Pada penelitian ini untuk menganalisis data yang sudah terkumpul melalui kuesioner tentang Komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Rimsa, maka peneliti menyusun TCR yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel dengan tabulasi dan presentase (Harni Ningsih, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.368	3.149		3.293	.002
	Komunikasi kerja (X)	.932	.077	.836	12.076	.000

a. Dependent Variable: TTL\_Y

Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  12.076 >  $t_{tabel}$  1.998 nilai sig 0.000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Hasil Uji Validitas

#### Hasil Uji Instrumen Penelitian (X)

No	Variabel	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Komunikasi Kerja	X1.1	0,797	0,2441	Valid
2		X1.2	0,826	0,2441	Valid
3		X1.3	0,447	0,2441	Valid
4		X1.4	0,777	0,2441	Valid
5		X1.5	0,730	0,2441	Valid
6		X1.6	0,778	0,2441	Valid
7		X1.7	0,790	0,2441	Valid
8		X1.8	0,748	0,2441	Valid
9		X1.9	0,802	0,2441	Valid
10		X1.10	0,846	0,2441	Valid

Korelasi untuk komunikasi kerja pada item ini 1-10 lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,05 = 0,2441, maka kuesioner item 1-10 dinyatakan valid untuk digunakan penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach	Standar	Keterangan
1	Komunikasi Kerja (X)	0,907	0,6	Reliabel



2	Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,6	Reliabel
---	----------------------	-------	-----	----------

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa variabel komunikasi kerja (X) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,907 > 0,6. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,907 > 0,6. Artinya dapat dikatakan bahwa semua data dinyatakan Reliabel.

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99215674
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.055
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan output SPSS pada tabel, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.694	2.741
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan analisis pada tabel 14 nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi yaitu 0,836. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian adalah 83,6% dan diketahui *R Square* sebesar 0,698 yang berarti bahwa pengaruh kontribusi variabel komunikasi kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69,8 %. Sedangkan sisanya 30,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainya atau faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

#### Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Kerja (X)



Item	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata	TCR	Kategori
	1		2		3		4		5				
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
P1	1	1,54	0	0,00	1	1,54	57	87,69	6	9,23	4,03	80,62	Tinggi/Baik
P2	1	1,54	0	0,00	1	1,54	58	89,23	5	7,69	4,02	80,31	Tinggi/Baik
P3	2	3,08	9	13,85	46	70,77	4	6,15	4	6,15	2,98	59,69	Sedang/Cukup Baik
P4	1	1,54	0	0,00	1	1,54	20	30,77	43	66,15	4,60	92,00	Sangat Tinggi/Sangat baik
P5	1	1,54	0	0,00	5	7,69	55	84,62	4	6,15	3,94	78,77	Tinggi/Baik
P6	1	1,54	0	0,00	1	1,54	14	21,54	49	75,38	4,69	93,85	Sangat Tinggi/Sangat baik
P7	1	1,54	0	0,00	3	4,62	51	78,46	10	15,38	4,06	81,23	Sangat Tinggi/Sangat baik
P8	1	1,54	0	0,00	2	3,08	50	76,92	12	18,46	4,11	82,15	Sangat Tinggi/Sangat baik
P9	1	1,54	0	0,00	2	3,08	52	80,00	10	15,38	4,08	81,54	Sangat Tinggi/Sangat baik
P10	1	1,54	1	1,54	2	3,08	52	80,00	9	13,85	4,03	80,62	Tinggi/Baik
Rata-Rata	1,10	1,69	1,00	1,54	6,40	9,85	41,30	63,54	15,20	23,38	4,05	81,08	Sangat Tinggi/Sangat baik

**Analisis Deskriptif Variabel kinerja karyawan (Y)**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata	TCR	Kategori
	1		2		3		4		5				
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%			
P1	0	0,00	1	1,54	20	30,77	42	64,62	2	3,08	3,69	73,85	Tinggi/Baik
P2	1	1,54	0	0,00	1	1,54	58	89,23	5	7,69	4,02	80,31	Tinggi/Baik
P3	1	1,54	0	0,00	3	4,62	58	89,23	3	4,62	3,95	79,08	Tinggi/Baik
P4	1	1,54	0	0,00	5	7,69	54	83,08	5	7,69	3,95	79,08	Tinggi/Baik
P5	1	1,54	0	0,00	7	10,77	52	80,00	5	7,69	3,92	78,46	Tinggi/Baik
P6	1	1,54	0	0,00	5	7,69	36	55,38	23	35,38	4,23	84,62	Sangat Tinggi/Sangat Baik
P7	1	1,54	0	0,00	3	4,62	42	64,62	19	29,23	4,20	84,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik
P8	1	1,54	0	0,00	1	1,54	52	80,00	11	16,92	4,11	82,15	Sangat Tinggi/Sangat Baik

<b>P9</b>	1	1,54	0	0,00	1	1,54	47	72,31	16	24,62	4,18	83,69	Sangat Tinggi/Sangat Baik
<b>P10</b>	0	0,00	9	13,85	1	1,54	44	67,69	11	16,92	3,88	77,54	Tinggi/Baik
<b>P11</b>	0	0,00	1	1,54	2	3,08	58	89,23	4	6,15	4,00	80,00	Tinggi/Baik
<b>P12</b>	0	0,00	1	1,54	2	3,08	56	86,15	6	9,23	4,03	80,62	Tinggi/Baik
<b>Rata-Rata</b>	<b>0,67</b>	<b>1,03</b>	<b>1,00</b>	<b>1,54</b>	<b>4,25</b>	<b>6,54</b>	<b>49,92</b>	<b>76,79</b>	<b>9,17</b>	<b>14,10</b>	<b>4,01</b>	<b>80,28</b>	<b>Tinggi/Baik</b>

## Pembahasan

Berdasarkan analisis data tersebut diketahui tingkat capaian responden pada indikator kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Item pernyataan pertama, Saya tidak pernah gagal dalam menjalankan perintah dan tugas dari atasan PT. Perkebunan Nusantara VI Rimsa responden menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 20 orang atau 30,77% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 42 orang atau 64,62% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 2 orang 3,08% dari 65 karyawan sehingga (P) diperoleh rata-rata 3,69 dan TCR 73,85 %.
2. Item pernyataan kedua, Saya selalu berusaha agar tidak melakukan suatu kesalahan dalam bekerja di PTPN VI Rimsa responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 58 orang atau 89,23% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang atau 7,69% dari 65 karyawan sehingga (P2) diperoleh rata-rata 4,02 dan TCR 80,31 %.
3. Item pernyataan ketiga, Saya selalu melakukan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan PTPN VI Rimsa responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang atau 4,62% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 58 orang atau 89,23% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 3 orang atau 4,62% dari 65 karyawan sehingga (P3) diperoleh rata-rata 3,95 dan TCR 79,08 %.
4. Item pernyataan keempat, Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja dan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang atau 7,69% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 54 orang atau 83,08% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang atau 7,69% dari 65 karyawan sehingga (P4) diperoleh rata-rata 3,95 dan TCR 79,08 %.
5. Item pernyataan kelima, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang atau 10,77% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 52 orang atau 80% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang atau 7,69% dari 65 karyawan sehingga (P5) diperoleh rata-rata 3,92 dan TCR 78,46 %.
6. Item pernyataan keenam, Saya puas terhadap pencapaian yang telah dilakukan responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang atau 7,69% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 36 orang atau 55,38% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 23 orang 35,38% dari 65 karyawan sehingga (P6) diperoleh rata-rata 4,23 dan TCR 84,62 %.
7. Item pernyataan ketujuh, PT. Perkebunan Nusantara VI Rimsa responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 3 orang atau 4,62% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 42 orang atau 64,62% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 19 orang atau 29,23% dari 65 karyawan sehingga (P7) diperoleh rata-rata 4,20 dan TCR 84 %.



8. Item pernyataan kedelapan, Saya memanfaatkan semaksimal dana yang dianggarkan oleh perusahaan responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 52 orang atau 80% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang atau 16,92% dari 65 karyawan sehingga (P8) diperoleh rata-rata 4,11 dan TCR 82,15 %.
9. Item pernyataan kesembilan, Saya puas terhadap pengawasan atasan saya diPTPN VI Rimsa responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 47 orang atau 72,31% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 16 orang atau 24,62% dari 65 karyawan sehingga (P9) diperoleh rata-rata 4,18 dan TCR 83,69 %.

Item pernyataan kesepuluh, Saya puas dengan outdit yang dilakukan perusahaan responden menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 9 orang atau 13,85% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 44 orang atau 67,69% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 11 orang atau 16,92% dari 65 karyawan sehingga (P10) diperoleh rata-rata 3,88 dan TCR 77,54 %.

1. Item pernyataan kesebelas, Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang ada, dan saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat. responden menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 2 orang atau 3,08% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 58 orang atau 89,23% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang atau 6,15% dari 65 karyawan sehingga (P11) diperoleh rata-rata 4,00 dan TCR 80 %.
2. Item pernyataan kedua belas, Saya puas terhadap kerja sama tim yang telah terbangun selama ini responden menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 2 orang atau 3,08% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 56 orang atau 86,15% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang atau 9,23% dari 65 karyawan sehingga (P12) diperoleh rata-rata 4,03 dan TCR 80,62 %.

Secara keseluruhan indikator dari variabel Kinerja Karyawan dengan Dua belas pernyataan tersebut diperoleh rata-rata keseluruhan dari dua belas pernyataan adalah 4,01 dan TCR 80,28 % dengan demikian pernyataan tersebut telah menggambarkan jika Kinerja karyawan di PT. Nusantara VI Rimsa dinilai sudah sangat baik.

### **Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel komunikasi kerja di dapatkan hasil  $t_{hitung} 12,076 > t_{tabel} 1.99834$  nilai sig 0.000 < 0,05 dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Komunikasi kerja adalah proses penyampaian pesan yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Meskipun komunikasi kerja (X) terdapat pengaruh signifikan tetapi masih ada nilainya yang rata-rata sedang atau cukup baik seperti : pada pernyataan ketiga (P3) "saya sering salah pengertian disaat berkomunikasi" Responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 orang atau 3,08% dari jumlah 65 karyawan, Tidak setuju (TS) sebanyak 9 orang atau 13,85% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 46 orang atau 70,77% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 4 orang atau 6,15% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang atau 6,15% dari 65 karyawan, diperoleh rata-rata 2,98 dan TCR 59,69%. yang dapat di artikan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Rimsa tidak terjadi salah pengertian saat berkomunikasi. Karna komunikasi di PT. Perkebunan Nusantara VI Rimsa sangat baik sehingga karyawan tidak sering terjadi salah pengertian disaat berkomunikasi..

Berdasarkan TCR pada pernyataan kesebelas (P11) yaitu Saya tidak pernah gagal dalam menjalankan perintah dan tugas dari atasan PT. Perkebunan Nusantara VI Rimsa. Responden yang menyatakan tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 20 orang atau 30,77% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 42 orang atau 64,62% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 2 orang 3,08% dari jumlah 65 karyawan. Diperoleh rata-rata 3,69 dan TCR 73,85%. yang artinya bahwa Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Rimsa pernah sesekali gagal dalam menjalankan perintah dan tugas dari atasan tetapi persentasenya lebih kecil dari pada yang berhasil menjalankan perintah dan tugas dari atasan. Alasannya karena jika memang

persentase tidak pernah gagal itu lebih sedikit dari pada gagal maka banyak responden akan menjawab sangat tidak setuju.

Nilai TCR variabel komunikasi kerja (X) yang paling dominan terdapat pada item pernyataan keenam, setiap ada masalah diselesaikan dengan cara musyawarah responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 14 orang atau 21,54% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 49 orang atau 75,38% dari 65 karyawan sehingga (P6) diperoleh rata-rata 4,69 dan TCR 93,85 %.

Nilai TCR pada variabel kinerja karyawan (Y) yang paling dominan terdapat pada Item pernyataan keenam, Saya puas terhadap pencapaian yang telah dilakukan responden menyatakan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang atau 1,54% dari jumlah 65 karyawan, kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang atau 7,69% dari jumlah 65 karyawan, setuju (S) sebanyak 36 orang atau 55,38% dari jumlah 65 karyawan, sangat setuju (SS) sebanyak 23 orang 35,38% dari 65 karyawan sehingga (P6) diperoleh rata-rata 4,23 dan TCR 84,62 %.

Koefisien determinasi  $KD = R^2 \times 100 = (0.836)^2 \times 100 = 69.8 \%$ . Maka kontribusi variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 69,8%. Dan selebihnya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Adapun penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian dari Zakaria Rialmi Morsen dengan judul “pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Ulama Metal Abadi” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Indah Khairunisa Rooswidjajani, Yuntawati Fristin dengan judul “Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .

Penelitian dari Desy Ernika, dengan judul “pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Eko Cahyono, Toni Herlambang dan Bayu Wijyantini, dengan judul “Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel moderating pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso” dengan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan KSP Karya Mulya Bondowoso dengan arah positif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan dan dianalisis oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa : variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 12.076 > t_{tabel} 1.998$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya variabel komunikasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Tebo. R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 69,8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas komunikasi kerja (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 69,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 30,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel komunikasi kerja (X).

### Saran

Bagi Perusahaan

- Dalam menyampaikan pesan harus jelas dengan bahasa yang sederhana yang bisa dengan mudah dipahami.
- Bagi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan aturan seperti yang telah di sahkan.
- Variabel komunikasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten tebo adapun kontribusi pengaruh variabel komunikasi

kerja (X) sebesar 69,8%.bagi perusahaan perlu meningkatkan lagi komunikasi kerja karena semakin baik komunikasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Bagi peneliti selanjutnya

- Bagi peneliti yang selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini, agar memperoleh hasil yang lebih spesifik terhadap kinerja karyawan.
- Bagi peneliti yang selanjutnya perlu mengadakan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak lagi.

Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian, seperti motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja..

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, M. D., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, Komitmen Terhadap Kinerja Sdm Pada PT Bina Jasa Sumber Sarana. *Manajemen Fakultas Ekonomi*, 1–7.
- Bungin, B. (2013). *Metode penelitian sosial dan ekonomi: Format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, Publik, Komunikasi Manajemen,, dan Pemasaran*. Fajar Interpratama Mandiri.
- Cahyono, E., Herlambang, T., & Wijyantini, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 92. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2112>
- Didi Wandu. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana*. 2(2), 18–30.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 87–101. [http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal\\_Desy\\_\(05-13-16-01-06-37\).pdf](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal_Desy_(05-13-16-01-06-37).pdf)
- Fahmi, I. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Harni Ningsih. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Fasilitator Pendamping Kecamatan Terhadap Kinerja Pengurus BUMDES Timur
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (2nd ed.). PT Raja Grafindo.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Okta, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola. 3 (1)
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Ridwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik Untuk Peneliti Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *metode penelitian administrasi* (21st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (27th ed.). Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Kencana.
- Suyasa, P. B., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2016). *internal terhadap kepuasan kepuasan kerja e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. 4(1)