

---

## ANALISIS POLA KOMUNIKASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro)

Jonathan Giovanni<sup>1)</sup>, Setia Heni Suprianingsih<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Pontianak

<sup>2)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Pontianak

email: ign.jonathangiovanni@gmail.com

### *Abstract*

*In general, communication is done verbally or verbally which can be understood by both parties. If there is no verbal language that can be understood by both of them, communication can still be done using body language, this way is called nonverbal communication. Village Unit Cooperatives are formed, organized, and created for the village community itself. Performance of Bale Yotro Village Unit Cooperative employees is seen from various aspects. Receipt of savings from the Bale Yotro Village Unit Cooperative customers has increased every year. Bale Yotro Village Cooperative Unit customers are the people of Belo Village whose number of customers in 3 years remains 659 customers. Meanwhile, from the attendance data, the highest level of absenteeism occurred in January, July and December. Data and facts show that employee performance has not been stable, it can be an indication of the influence of communication on employee performance. The formulation of the problem in this study is Does communication affect the performance of employees at the Bale Yotro Village Cooperative Unit? And How Much is the Influence of Communication on Employee Performance at the Bale Yotro Village Cooperative? This study used a saturated sample of 22 people. Collecting data using questionnaire data and interviews with employees. The collected data were then processed using SPSS version 19. The results of this study indicate that there are 2 communication patterns used, namely vertical and horizontal. Meanwhile, the regression results show that communication has a positive effect on employee performance.*

**Keywords :** *communication, employee performance, village cooperative unit*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam organisasi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitu pun dengan sebaliknya.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari

suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi internal dalam organisasi adalah proses penyampaian pesan antara karyawan-karyawan organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti pimpinan dengan bawahan, antara sesama bawahan. Sedangkan komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi.

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya

struktur organisasi yang jauh atasan dan bawahannya. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bukan para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan sasaran.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan maupun atasan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Dimana komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada Bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan Bahasa tubuh (*body language*), menunjukkan sikap tertentu misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu, dan masih banyak bahasa tubuh lainnya, cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Menurut Gufrey (2016:45) “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari suatu individu atau kelompok ke individu ke kelompok lainnya”. Dengan adanya komunikasi yang efektif, maka suatu kegiatan di organisasi dapat berjalan dengan lancar. Begitu sebaliknya apabila tidak ada komunikasi yang baik, maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Seorang pemimpin atau manajer sangat berperan besar dalam menciptakan suasana yang komunikatif serta kondusif antara sesama anggota. Komunikasi yang baik dan efektif juga meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan organisasi. Komunikasi juga merupakan alat penyampaian keputusan, aturan, perintah, instruksi dari atasan kepada seluruh bawahan, serta sebagai alat penyampaian umpan balik dari seluruh anggota jajaran organisasi kepada pimpinannya.

Komunikasi yang efektif mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan

mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja setiap karyawan tentu sangat dipengaruhi karakteristik pekerjaan dan komunikasi yang efektif. Sikap dan perilaku kerja dengan kreativitas yang tinggi sesuai dengan karakteristik pekerjaan secara positif dan menjaga komunikasi yang efektif dengan klien dapat meningkatkan kinerja serta meminimalisir kemangkiran kerja karyawan.

Kinerja karyawan memberikan manfaat bukan hanya organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat kinerja karyawan bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan kelompok atau individu, memperbaiki kinerja, memotivasi karyawan, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak dipindahkan, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan.

Koperasi Unit Desa (KUD) secara umum bergerak di wilayah pedesaan. Awalnya koperasi ini dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat desa dalam aktivitas pertanian karena kebanyakan masyarakat desa bekerja di sektor agrarian atau pertanian. Dalam pengembangannya, Koperasi Unit Desa (KUD) tak hanya menjadi penyokong kegiatan pertanian warga, namun juga sebagai penyokong aktivitas perdagangan, perikanan, peternakan, produksi, kerajinan kreatif, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya. Melalui Koperasi Unit Desa (KUD) inilah masyarakat desa melakukan aktivitas simpan pinjam, pemasaran, layanan jasa, kegiatan konsumsi maupun produksi hasil usaha. Koperasi Unit Desa (KUD) bias diibaratkan wadah organisasi ekonomi sosial masyarakat.

Koperasi Unit Desa (KUD) dibentuk, diselenggarakan, dan dibuat untuk masyarakat desa itu sendiri. Tujuannya adalah menjamin kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat tetap terpenuhi. Koperasi, termasuk Koperasi Unit

Desa (KUD), adalah suatu gerakan ekonomi rakyat yang berbasis kerakyatan dan kekeluargaan.

Kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro dilihat dari berbagai aspek salah satunya dari data jumlah nasabah dan penerimaan simpanan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro. Berikut data jumlah nasabah dan penerimaan simpanan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro 3 tahun terakhir.

Tabel 1

Data Jumlah Nasabah Dan Penerimaan Simpanan Tahun 2016-2018 Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro

Tahun	Jumlah Nasabah	Jumlah Simpanan
2016	659	Rp 247.651.000,00
2017	659	Rp 287.191.000,00
2018	659	Rp 326.731.000,00
<b>Jumlah</b>		<b>Rp 861.573.000,00</b>

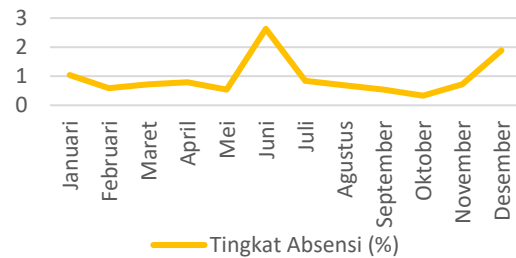
Sumber : Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro, 2020

Dari data diatas, pada tahun 2016 jumlah nasabah 659 penerimaan simpanan Rp 247.651.000,00. Pada tahun 2017 penerimaan simpanan meningkat 13,8% menjadi Rp 287.191.000,00 dan jumlah nasabah 659. Pada tahun 2018 penerimaan simpanan meningkat 12,1% menjadi Rp 326.731.000,00 dan jumlah nasabah 659. Penerimaan simpanan nasabah Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro mengalami peningkatan setiap tahunnya. Nasabah Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro adalah masyarakat Desa Belo yang jumlah nasabah dalam 3 tahun tetap berjumlah 659 nasabah.

Dalam absensi karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro menggunakan absensi karyawan manual. Seperti namanya, absensi karyawan dengan format manual menggunakan metode yang konvensional sangat sederhana yaitu kertas dan alat tulis. Setiap harinya, para karyawan harus mengantri untuk melakukan absen di suatu meja yang sudah disiapkan. Kemudian, karyawan mencantumkan tanda tangan pada kertas sebagai bukti kehadiran pada

hari itu. Bukan hanya saat datang saja, tetapi saat jam pulang kantor pun mereka harus mengantri untuk absen. Berikut tingkat absensi karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro tahun 2019.

Gambar 1  
Tingkat Absensi Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro Tahun 2019



Sumber : Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro, 2020

Berdasarkan diagram garis diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Januari, Juli, dan Desember, karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan dan libur akhir tahun, sehingga banyak karyawan mengambil cuti dan ketika akhir cuti banyak karyawan yang membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan perjalanan pulangnya terhambat.

Dari gambaran diatas, terlihat kinerja karyawan belum stabil, maka dapat menjadi indikasi adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, penelitian ini akan mengambil judul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro".

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka masalah umum yang diambil pada penelitian ini adalah Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro? Dan Berapa Besar Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro?

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama kuliah pada praktek pemecahan kasus nyata yang ada di masyarakat khususnya dalam hal mempengaruhi pengaruh komunikasi pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

#### TINJAUAN TEORITIS

Secara etimologis, komunikasi berasal dari Bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membuat kata benda *communio*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communio* diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate* yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar-menukar, membicarakan sesuatu dengan orang. Menurut Widjaya (2000:93), “komunikasi dapat diartikan sebagai proses normal penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan melalui saluran atau media yang tepat sehingga menghasilkan efek yang diharapkan”.

Sedangkan memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berteman. Jadi, komunikasi adalah pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan. Hardjana (2003:35).

Menurut Bernard Berelson & Gary A. Steiner, dalam Dedy Mulyana, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (2005:68) “komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figure, grafik dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang disebut dengan komunikasi”.

Sedangkan menurut Regors dan Kincaid, (2005:3), komunikasi adalah “suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada akhirnya akan ada tiba saling pengertian”. Menurut Gufrey (2016:45) “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari suatu individu atau kelompok ke individu ke kelompok lainnya”. Akan tetapi komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau pesan saja, tetapi komunikasi dilakukan seorang dengan pihak lainnya dengan upaya membentuk suatu makna serta mengemban harapan-harapannya. Dengan demikian, komunikasi mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan betapa efektifnya bekerjasama dan saling mengkoordinasi satu sama lain dalam mencapai suatu tujuan.

Fungsi Komunikasi menurut Robbins (2006:392), komunikasi menjalankan 4 fungsi utama dalam organisasi atau perusahaan, yaitu:

1) Pengendalian

Fungsi komunikasi ini bertujuan untuk mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara atau garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai. Misalnya, diminta untuk terlebih dahulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan ke atasan langsung, sesuai dengan tugasnya masing-masing, atau sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2) Motivasi

Komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukannya. Seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar.

3) Pengungkap Emosi

Komunikasi yang terjadi didalam kelompok organisasi merupakan mekanisme fundamental dimana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan. Oleh karena itu, komunikasi memfasilitasi pelepasan ungkapan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4) Informasi

Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan dan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternatif.

Adapun tujuan komunikasi adalah sebagai media penjelasan pesan utama dengan sekejelas-jelasnya dan sedetail mungkin. Dengan melakukan komunikasi setiap individu dapat memahami individu yang lain dengan kemampuan mendengarkan apa yang dibicarakan orang lain. Komunikasi dan pendekatan persuasif merupakan cara agar gagasan kita dapat diterima orang lain. Komunikasi dan pendekatan persuasif juga mampu membangun persamaan persepsi dengan orang lain, kemudian menggerakkannya sesuai keinginan kita

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan lah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. (Mathis dan Jackson, (2002:78)

Prawirosentono (2008:2) menyatakan kinerja karyawan adalah “hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Roziqin (2010:41), “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja atau prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar pula kinerja karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Jimoh (2008:31) kinerja karyawan adalah “tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diukur dimana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan kontribusi pada tujuan organisasi”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variable personal lainnya Selain itu juga terdapat faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, system upah dan lingkungan sosial. Siklus manajemen kerja terdiri atas beberapa aktivitas yang dijalankan secara bersama-sama oleh manajer dan karyawan sebagai berikut: Rencana, sepakati sasaran, target, berikut kebutuhan pengembangan kompetensi atau kemampuan serta siapkan rencana untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja dan mengembangkan kemampuan. Bertindak, mengimplementasikan rencana dalam pekerjaan sehari-hari dan melalui

program khusus peningkatan dan pengembangan.

## 2. METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2010:12) metode deskriptif adalah suatu metode untuk menggambarkan tentang karakteristik (ciri-ciri) individu, situasi atau kelompok tertentu.

Metode deskriptif dalam penelitian ini bermakna untuk mengungkapkan keadaan yang sebenarnya mengenai satu objek atau subjek secara sistematis berdasarkan fakta pada saat penelitian ini dilakukan. Prosedur pemecahan masalah yang dapat diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain).

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian yang berbentuk angka atau biasanya disebut dengan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14) penelitian kuantitatif juga disebut sebagai penelitian ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, seperti konkrit atau empiris, obyektif, terukur, dan sistematis.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka peneliti menggunakan metode deskriptif, dengan maksud mengungkapkan keadaan sebenarnya pada saat penelitian dilakukan berdasarkan fakta, dan data yang dikumpulkan yang dijelaskan, kemudian di analisis.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan bentuk penelitian survey. Menurut Sugiyono (2015:11) metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan dalam pengumpulan data, misalnya: dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Menurut Arikunto (2002:136) metode penelitian adalah "cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitian". Maka dari itu, metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

Adapun Teknik pengambilan data yang digunakan adalah : Teknik komunikasi langsung yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan hubungan langsung secara lisan atau tatap muka dengan sumber data. Dalam data ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan pengurus Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro. Teknik Komunikasi Tidak Langsung yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan hubungan tidak langsung atau dengan perantara alat. Dalam data ini penulis menyebarkan kuesioner pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro. Teknik studi dokumenter yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan menggunakan dan mempelajari dokumen tertulis dan data-data yang ada pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2010). Data yang akan digunakan oleh peneliti ialah :

### 1) Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara yaitu berupa draft pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada pihak-pihak terkait, yaitu pengurus Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara terarah.

### 2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan dan pernyataan diajukan kepada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan beserta pengurus, pengawas dan penasehat pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro yang berjumlah 22 orang. Dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan sampel dalam penelitian karena jumlah karyawan beserta pengurus, pengawas dan penasehat pada

Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro yang berjumlah 22 orang sebagai obyek dalam penelitian.

Dalam penelitian ini alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan adalah non tes yakni berupa kuesioner. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan variabel penelitian yang digunakan sesuai indikator variabel.

Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah menggunakan skala liter dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner kepada responden yaitu karyawan beserta pengurus, pengawas dan penasehat pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro. Menurut Sugiyono (2001:51) skala liter adalah skala yang mengukur ordinal karena hanya dapat membuat ranking tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu orang responden lebih baik atau lebih buruk.

Teknik analisis yang digunakan penelitian adalah persamaan regresi linear sederhana. Bentuk persamaan linear sederhana adalah berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Komunikasi

a, b = Koefisien

e = Faktor lain diluar Y

Alat proses pengujian atas regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product Service Solution) versi 19.

Uji Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu pengukur, semakin stabil alat bantu program komputer yaitu SPSS versi 19 dengan menggunakan model alpha. Sedangkan realibel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001). Dalam penelitian ini suatu kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban dari pertanyaan atau pernyataannya konsisten.

Dalam melakukan pengujian validitasi, digunakan alat pengukur berupa komputer SPSS versi 19, dan jika nilai signifikasi kurang dari 0,05 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana berdasarkan uji signifikansi simultan (F test) dan uji signifikansi per meter individu (T test).

Menurut Ghozali (2015:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen besar yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terkait.

Didalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji hipotesis  $H_a$  yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro. Pengujian dilakukan sebagai berikut :

- a)  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak jika  $F_{hitung} < \alpha = 5\%$
- b)  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima jika  $F_{hitung} > \alpha = 5\%$

Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis, yaitu:

Hipotesis didalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro”.

Hipotesis didalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro”.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang ada pada kuesioner dan pada setiap responden yang dipakai dalam penelitian, dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus teknik korelasi product Moment Pearson dengan menggunakan program SPSS hasil yang diperoleh dari olahan data tersebut kemudian dilihat nilai p-value. Pernyataan dari responden dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $R$  lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0.3) dan nilai p-value  $<$  level of signifikan (a) 1 (Sugiyono, 2011).

Uji validitas dilakukan agar dapat pertanyaan yang valid sehingga dapat digunakan ke tahap selanjutnya dalam penelitian. Hasil perhitungan uji validitas untuk semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner pada komunikasi dan kinerja karyawan di dapat dari nilai p-value yang tersaji pada lampiran. Dari hasil uji validitas pada seluruh responden yang ada menunjukkan bahwa hasil semua data telah memenuhi syarat sah, sehingga dapat dipakai lanjut dalam penelitian, baik pertanyaan untuk komunikasi maupun kinerja. Hasil uji validitas variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item	Sig.	Pernyataan
1	0,001	Valid
2	0,008	Valid
3	0,002	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,007	Valid
9	0,001	Valid
10	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Sig.	Pernyataan
1	0,001	Valid
2	0,002	Valid
3	0,001	Valid
4	0,009	Valid
5	0,003	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel uji validitas terlihat bahwa semua pernyataan pada variable valid. Sehingga dapat disampaikan bahwa pernyataan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk menjelaskan variabel tersebut.

Reabiliti adalah tingkat kestabilan dari alat pengukur untuk mengukur suatu gejala. Semakin

tinggi tingkat reabilititas suatu alat ukur, maka semakin stabil alat tersebut mengukur suatu gejala. Reliabilitas tidaknya butir-bitir pernyataan dapat dilihat dari nilai korelasi reliabilitas yang dipilih karena merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas dan menunjukkan indeks konsistensi yang sempurna dan juga dijelaskan bahwa nilai alpa antara 0,8 – 1,0 dikategorikan realibilitasnya baik. Jika koefisien alpa ( $r$  hitung)  $> 0,6$  maka pernyataan tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien alpa ( $r$  hitung)  $< 0,6$  maka item tersebut tidak relibel.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's alpha menggunakan komputer program SPSS. Realibilitas suatu konstruk variable ditakan baik jika memiliki nilai Crombach's Alpha  $> 0,60$ . Hasil perhitungan uji validitas untuk semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner pada komunikasi dan kinerja karyawan yang tersaji pada lampiran. Nilai yang diperoleh hasil pengujian menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarkan dapat diandalkan untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X)

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
X	0,876	Reliabel
Y	0,813	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas, terlihat bahwa tidak ada satupun variable yang tidak reliabel ini berarti bahwa variable-variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, karena sudah memenuhi syarat valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 6,714 + 0,540 + e$$

Untuk persamaan diatas dapat dijabarkan menjadi :



- a) Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6,714 mempunyai arti apabila tidak ada komunikasi (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan sebesar 6,714.
- b) Angka koefisien regresi (b) sebesar 0,540. Hal ini artinya kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,540.

Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka perlu dilakukan uji F. adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro.

Ha : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro.

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 21,561 dan diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 Berdasarkan data diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 21,561 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dimana hasil pengujian pengaruh dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai F 21,561.

Setelah dilakukan penelitian pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro ini, maka telah diketahui bahwa variable komunikasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi, semakin baik komunikasi, pada hakikatnya akan mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan begitupun sebaliknya semakin buruk komunikasi akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Dalam penelitian ini, telah dihasilkan bahwa kinerja pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Artinya pentingnya komunikasi yaitu sebagai

sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai bidang pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro. Organisasi yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergi dan harmonis dari berbagai komponen. Ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro akan meningkat.

Hakikatnya karyawan perlu berkomunikasi dalam melakukan segala hal atau kegiatan. Hal ini dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja seseorang atau karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Seiring dengan arus globalisasi yang terjadi, arus informasi pun bergerak cepat karena ini diperlukan pemahaman komunikasi yang efektif dalam pencapaian guna membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Pada hakikatnya manajemen dalam organisasi bagaimana kemampuan seseorang pemimpin mengarahkan, membina, berkomunikasi dengan baik, memotivasi serta mengevaluasi dari setiap karyawan secara menyeluruh, sehingga dapat memberikan penilaian serta masukkan dari mereka bagi mereka serta masukkan bagi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan saling berkomunikasi antara sesama karyawan, maka akan menjalin suatu hubungan yang baik, dan kinerja yang tinggi akan dimiliki, dan itulah yang akan menjadi dasar yang sangat penting dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan terutama dalam sebuah organisasi, karena dilingkungan tersebut setiap individu memiliki karakter yang berbeda, latar belakang pendidikan yang berbeda, serta kebiasaan dan suku yang berbeda, sehingga perlu adanya motivasi komunikasi dari pemimpin sendiri untuk membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman. Oleh karena itu seorang pemimpin perlu memahami bentuk-bentuk komunikasi yang sesuai bagi para karyawannya.

Komunikasi yang dilakukan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro dilakukan berdasarkan

arah komunikasi dan formalitasnya. Seperti komunikasi dalam organisasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal. Komunikasi internal vertikal merupakan komunikasi dari atas kebawah dari bawah keatas atau komunikasi yang terjadi dari atasan kepada bawahan dan dari bawahan kepada atasan secara timbal balik. Dalam komunikasi vertikal, pemimpin memberikan instruksi, petunjuk, informasi, dan penjelasan kepada bawahan. Kemudian bawahan memberikan laporan, saran, panduan dan lain sebagainya kepada pimpinan. Komunikasi dua arah vertikal yang berjalan lancar dan terbuka merupakan bentuk sikap pimpinan yang demokrasi, sehingga laporan dan saran yang diberikan para karyawan dapat menjadi bahan untuk mengambil sebuah keputusan atau kebijakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa jenis komunikasi yang dilakukan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro diantaranya sebagai berikut:

Komunikasi Vertikal (Komunikasi Timbal Balik) Komunikasi ini terjadi antara atasan dan bawahan atau antara tingkatan-tingkatan yang tidak sejajar atau sederajat. Komunikasi vertikal ke segala arah biasanya bersifat perintah, laporan, serta keterangan. Maka dari itu, kedua unsur ini harus dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Komunikasi Horisontal (Komunikasi Timbal Balik Searah). Komunikasi Horisontal merupakan komunikasi yang sejajar atau setingkat yang terjadi antara sesama karyawan. Komunikasi ini berbentuk perintah, laporan dan informasi. Komunikasi satu arah merupakan komunikasi dimana pengirim cukup leluasa mendapatkan umpan balik tentang cara penerima menangkap pesan yang telah dikirim. Kerjasama yang baik harus terjalin bukan hanya antara pimpinan dengan bawahan tetapi juga antara sesama karyawan. Disini karyawan harus memiliki kemampuan, atau keahlian atau skill dalam bidang pekerjaan dan kemampuan berinteraksi dengan rekan kerjanya dengan baik.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan atau organisasi. Maju tidaknya suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan sumber daya manusia yang handal, maka kinerja karyawan akan sangat tinggi dan tentunya akan memiliki semangat dan produktivitas yang tinggi.

Pada masa sekarang pimpinan menghadapi banyak tugas dan tanggung jawab yang kompleks sehingga peranan seorang karyawan sangatlah dibutuhkan, dan hal ini akan dapat terlaksana apabila terdapat sinergi yang baik antara pimpinan dengan bawahan-bawahannya dalam hal ini karyawan yang mampu bekerja dengan tekun, efektif dan efisien sesuai sistem sangat diperlukan.

Karyawan sebagai tenaga kerja yang melakukan aktivitas hendaknya memperhatikan cara komunikasi yang mereka lakukan untuk menunjang kinerja dan menghasilkan produktivitas yang maksimal.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- a) Ada beberapa jenis komunikasi yang dilakukan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro diantaranya sebagai berikut:
  - 1) Komunikasi Vertikal (Komunikasi Timbal Balik). Komunikasi ini terjadi antara atasan dan bawahan atau antara tingkatan-tingkatan yang tidak sejajar atau sederajat. Komunikasi vertikal ke segala arah biasanya bersifat perintah, laporan, serta keterangan. Maka dari itu, kedua unsur harus dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu agar tercapainya tujuan yang diinginkan.
  - 2) Komunikasi Horisontal (Komunikasi Timbal Balik Searah) Komunikasi horisontal adalah komunikasi yang sejajar atau setingkat yang terjadi antara sesama karyawan. Komunikasi ini berbentuk perintah, laporan dan informasi.

Komunikasi satu arah merupakan komunikasi dimana pengirim cukup leluasa mendapatkan umpan balik tentang cara penerima menangkap pesan yang telah dikirim.

- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana yang telah dilakukan, di peroleh persamaan regresi  $Y = 6,714 + 0,540 + e$ .
- 4) Berdasarkan dari hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F Statistik) yang telah dilakukan diperoleh nilai Fhitung sebesar 21,561 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro.
- 5) Variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperoleh dari hasil 21 responden yang telah dianalisis dengan menggunakan bantuan perhitungan SPSS yang menunjukkan bahwa variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a) Bagi pengambil keputusan dalam hal ini pimpinan Koperasi Unit Desa (KUD) Bale Yotro, untuk terus meningkatkan sosialisasi dengan para karyawan sebagai bawahan melalui penerapan komunikasi baik secara vertikal maupun horisontal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan menunjukkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
- b) Perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan penerapan komunikasi horisontal sebagai bentuk interaksi yang diterapkan organisasi kepada para karyawan

melalui pesan yang relevan dalam hal pemberian informasi, pelaksanaan kegiatan kerjasama dan dialog untuk kemajuan organisasi, yang dengan sendirinya meningkatkan kinerja karyawan.

- c) Untuk penelitian lebih lanjut menjadi bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam objek penelitian yang lain.

## 5. REFERENSI

- Adisty, Suwito, 2004. Komunikasi : Tinjauan Teori dan Praktek. Penerbit Pustaka Binaman, Jakarta.
- Amstrong, Michel, 2004. Performance Management (alih bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu.
- H. Hadari Nawawi, 2015. Metode Penelitian Bidang Sosial. Gadjah Mada University Press, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta
- Hardjana, Agus M., 2003, Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Intrapersonal, Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, P, Malayu, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Terpadu Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Irma Fahmi. 2010, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara, A.P. 2007. Evaluasi Kerja SDM. PT. Refika Aditama. Bandung
- , 2008. Horson Bisnis Manajemen & SDM. IPB Press
- Mangkupawira, S dan Habeis, 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia PT. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mathis, Robert L. John H Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat

- Mulyana, Deddy, 2005, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2007, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Rosda. Jakarta
- Nasrul, Nazir, 2006. Komunikasi dalam Tinjauan Kepuasan SDM. Penerbit Erlanga, Jakarta.
- Purwanto, D. 2003 Komunikasi Bisnis, Edisi Kedua. Erlangga Jakarta
- , 2006, Komunikasi Bisnis, Erlanga Jakarta.
- Rivai, V dan Sagala, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P., 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Romli, K, 2011. Komunikasi Organisasi Lengkap PT. Gramedia. Jakarta
- Ruslan, Rosady, 2008, Manajemen Public Relations & Media Komunikasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2004. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta Bandung
- , 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- , 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D
- Sukmadinata, N.S. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Bandung: PT. Remaja
- Umar, H. 2005, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi PT Gramedia Pustaka utama. Jakarta