

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK SUMUT CABANG TELUKDALAM

Amelia Risky Hulu
Universitas Nias Raya
(ameliahulu77@gmail.com)

Abstrak

Permasalahan penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara yang ditetapkan sebagai kebijakan dengan kenyataan implementasi kebijakan, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Sumut Cabang Telukdalam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Bank Sumut Cabang Telukdalam. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian melalui uji t, dimana nilai t_{hitung} , sebesar 6,672 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.694$ dan nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 \leq$ tingkat alpha 0.05. Dengan demikian disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Saran yang diajukan peneliti adalah pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam perlu memiliki kemampuan dalam memanajemenkan persoalan komunikasi dalam organisasi untuk mempertahankan nilai-nilai komunikasi yang baik terhadap pegawai-pegawai dalam organisasi agar mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga prestasi kerja terwujud.

Kata Kunci: Komunikasi; Kinerja; Pegawai.

Abstract

The problem of this research is the gap between what is determined as a policy and the reality of policy implementation. The purpose of this study is to determine the effect of communication on the performance of employees of PT Bank Sumut Telukdalam Branch. This type of research is quantitative. The type of data used is primary data and the data source is obtained through distributing questionnaires to employees of PT Bank Sumut Telukdalam Branch. The data analysis method used is simple regression. The results of this study indicate that the results of the study through the t test, where the t-test value, which is 6.672, is greater than the t-table = 1.694 and the arithmetic significance value is 0.000 alpha level 0.05. Thus it is concluded that communication has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Sumut Telukdalam Branch. Suggestions put forward by researchers are the leadership of PT. Bank Sumut Telukdalam Branch needs to have the ability to manage communication issues within the organization to maintain good communication values to employees within the organization in order to boost employee performance in carrying out tasks so that work performance is realized.

Keyword: Communication; Performance; Employee.

A. Pendahuluan

Organisasi pada umumnya merupakan perkumpulan orang-orang maupun kelompok yang memiliki urusan-urusan tertentu (Harefa, 2019). Suatu organisasi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati kepada pegawai yang dipimpinnya dalam organisasi (Harefa & Sarumaha, 2020). Adanya komunikasi kepemimpinan yang baik dalam organisasi, tentu akan menunjukkan kinerja yang baik seiring dengan waktu dan memudahkan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan.

Mewujudkan kinerja yang baik dalam organisasi tentu membutuhkan peran sumber daya manusia dalam menjalankan segala yang menjadi aktivitas aktivitas dalam organisasi. Peran sumber daya manusia saat ini sangat penting karena sumber daya manusialah yang menggerakkan seluruh komponen yang terdapat dalam organisasi itu sendiri (Surur, M., 2020). Melihat dari peran sumber daya manusia dalam organisasi tentu manajemen organisasi perlu memperhatikan seluruh komponen sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut seperti menyediakan segala fasilitas kerja serta komponen-komponen lainnya yang merupakan sebagai perlengkapan kerja dan

alat komunikasi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting dalam mengarahkan pegawai yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Harefa, 2019). kepemimpinan adalah upaya manajemen dengan maksud mempengaruhi pegawainya agar hasil kerjanya menjadi lebih baik dan bermanfaat ditinjau secara kuantitas dan kualitas dalam rangka memajukan organisasi dan memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Harefa et al., 2020). Menjaga dan memelihara komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maupun antara rekan kerja lainnya dalam organisasi, dapat mendorong pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Komunikasi memegang peranan yang amat penting dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi menjadi alat yang utama dalam menjalankan roda organisasi. Komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara atasan dan pegawai yang ada dibawahnya. Akan tetapi, dalam kenyataannya kadangkala komunikasi antar pegawai masih belum berjalan dengan baik. jika dalam proses penyampaian informasi tidak patut dan terjadi distorsi, maka komunikasi semacam ini dapat dikatakan komunikasi yang tidak efektif atau mengalami kegagalan (Telaumbanua, M., Harefa,

2020). Kegagalan berkomunikasi bisa terjadi karena banyak hambatan-hambatan. Salah satu hambatan yang ditimbulkan dari unsur manusia yang terlibat didalamnya adalah karena persepsi yang berbeda.

Komunikasi merupakan bagian dari manajemen dalam berorganisasi yang dibutuhkan antara seorang pimpinan kepada pegawai untuk mengirimkan pesan sehingga dapat dimengerti dan memunculkan umpan balik. Salah satu masalah yang sering dihadapi dalam kehidupan organisasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan pegawai dalam organisasi. Komunikasi penting bagi suatu organisasi, karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen. Meskipun proses pembentukan organisasi sudah dilakukan dengan begitu banyak perencanaan, tetapi untuk masalah komunikasi tidak dapat dianggap remeh. Komunikasi yang baik diperlukan agar program kerja yang telah ditetapkan dapat diselesaikan dengan lancar. Proses, pola, dan komunikasi organisasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan pekerjaan kepada tujuan dan sasaran. Menurut Afandi (2018:47) menyatakan "Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran". Selanjutnya, menurut Solihin (2010:170) menyatakan komunikasi kerja merupakan salah satu bagian terpenting dari aktivitas manusia".

Menurut Afandi (2018:64) menyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi terhadap pegawai dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Bijaksana

Bijaksana dalam menyikapi setiap keadaan dan peristiwa sehingga memancarkan keadilan sehingga akan memperat keserikatan pegawai dalam organisasi.

2. Kesopanan

Sikap yang saling menghargai akan meningkatkan komunikasi terhadap sesama pegawai dalam organisasi.

3. Kata yang Tepat

Baik buruknya penyampaian kata akan mempengaruhi komunikasi kerja. penyampaian pesan yang menggunakan kata yang tepat akan membuat respon lebih cepat dari penerima informasi dan begitu juga sebaliknya apabila penyampaian pesan dengan kata yang tidak tepat tentu akan mengganggu komunikasi kerja yang baik.

4. Bahasa yang sopan dan halus

Bahasa yang sopan dan halus akan mempermudah penerima pesan dengan mengerti dan responsif.

5. Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan

Pesan yang jelas akan ditanggapi dengan cepat sehingga hubungan komunikasi akan semakin baik.

6. Penerimaan tanggapan dari informasi tugas

Penerimaan tanggapan dari informasi tugas dengan penyampaian yang jelas

akan memperlancar aktivitas komunikasi kerja dalam organisasi.

7. Penerimaan kepastian tugas

Informasi yang jelas akan membuat kepastian pada pelaksanaan tugas dalam organisasi.

Komunikasi sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Tidak ada satu pekerjaan pun yang tidak membutuhkan proses komunikasi. Adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi untuk membentuk suatu kerja sama yang baik dan jelas. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang terjadinya kesalahan pahaman dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi.

Ada beberapa jenis komunikasi dalam interaktif terhadap rekan kerja seperti komunikasi verbal, nonverbal, tertulis dan visual. Komunikasi verbal dimaksud adalah penggunaan bahasa untuk berbagai informasi melalui berbahasa atau bahasa isyarat. Komunikasi nonverbal yang dimaksud adalah penggunaan bahasa tubuh, gerak tubuh dan ekspresi wajah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain. Komunikasi tertulis yang dimaksud adalah tindakan menulis, mengetik atau mencetak simbol seperti huruf dan angka untuk menyampaikan

informasi. Komunikasi visual yang dimaksud adalah tindakan menggunakan foto, seni, gambar, sketsa, bagan, dan grafik untuk menyampaikan informasi.

Persoalan mengenai kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhir dari suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut yang dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai yakni mutu atau kualitas pekerjaannya, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan "*Employee performance* (kinerja pegawai) adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu". Sedarmayanti (2009:50) menyatakan *employee performance is output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatanya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Disamping itu, Mangkunegara (2017:67) menyatakan "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Mangkunegara dalam Nurcahyati dkk (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatannya setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baiknya pegawai memiliki persepsi atau pandangan yang baik terhadap pesan-pesan yang disampaikan oleh pegawai maupun pimpinan kerja. Pegawai yang menunjukkan komunikasi kerja yang baik dalam organisasi terhadap sesama rekan kerja maupun pimpinan kerja akan mencerminkan kualitas kerjanya selama periode tertentu. Sikap saling menghargai, sopan dan ramah serta tanggapan-tanggapan yang kondusif terhadap pesan yang diterima akan memberikan kenyamanan kepada sesama pegawai dan

pegawai yang merasakan hal tersebut merasa puas dan menyadari hal-hal baiknya sumber daya manusia dalam organisasi memperlakukannya dengan baik sehingga menggerakkan hatinya untuk memunculkan atau mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Menurut Julita (2018:203) menyatakan "Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi, dan itu akan mempengaruhi kinerja pegawai". Selanjutnya menurut Nurmalia (2017:25) menyatakan "Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula. Komunikasi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja atau kinerja pegawai karena pegawai merasa diperhatikan". Sementara itu, Nurjaya (2016:3) menyatakan "Tanpa adanya komunikasi yang baik, pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Jadi dengan adanya komunikasi maka seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan orang lain dapat di mengerti".

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank Sumut Cabang Telukdalam peneliti terkesan bahwa adanya kesenjangan antara yang ditetapkan sebagai kebijakan dengan kenyataan implementasi kebijakan, kurangnya kualitas kerja melalui pelayanan terhadap nasabah, ketepatan waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan terkadang tidak sesuai ekspektasi yang diinginkan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai komunikasi kerja dengan kinerja pegawai, yakni dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumut Cabang Telukdalam”**.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Kasiram dalam Sujarweni (2014:39) metode penelitian kuantitatif adalah “Suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui”.

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada seluruh pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam yang berlokasi di Kelurahan Pasar Telukdalam, Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama 1 (satu) minggu.

Populasi merupakan subjek dari objek penelitian yang dijadikan sebagai pusat

untuk mendapatkan data, kemudian ditarik suatu kesimpulan atas perolehan data itu. Menurut Arikunto (2017:173) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam sebanyak 34 orang.

Menurut Arikunto (2017:174) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi karena kurang dari 100 orang. Hal ini dilakukan peneliti karena populasi yang tidak terlalu banyak, hasil dapat berlaku kepada seluruh sampel penelitian dan hasil dapat yang diperoleh semakin akurat. Jadi, sampel dalam penelitian adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 34 pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data berupa kuesioner atau angket. Adapun dalam kuesioner dibagi dalam dua variabel yaitu komunikasi dan kinerja pegawai. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala LIKERT.

Menurut Sugiyono (2012:132) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Selanjutnya untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya (Sugiyono, 2012:133):

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

r_{xy}	= koefisien korelasi yang dicari
n	= Jumlah responden
$\sum X$	= Jumlah skor variabel bebas
$\sum Y$	= Jumlah skor variabel terikat

Sebelum daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh responden, dilakukan pengujian validasi dan reliabilitas daftar pertanyaan melalui uji coba instrumen penelitian. Tujuan pengujian daftar pertanyaan ini adalah untuk menghasilkan daftar pernyataan yang valid dan reliabel sehingga dapat secara tepat digunakan menyimpulkan hipotesis.

Menurut Sugiyono (2012:187) Pengujian validitas digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk penelitian ini dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikan 0.05 (signifikan 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang digunakan dalam penelitian). Dalam penelitian ini pengujian yang digunakan Korelasi *Bivariate Pearson* (*Product Moment Pearson*). Sebelum melakukan penelitian terhadap pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam, peneliti melakukan uji coba instrumen kepada responden sebanyak 15 pegawai PT. Bank Sumut Cabang Gunung Sitoli. Hasilnya dapat di olah dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2017:317):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel nilai kritis r *Product Moment*, dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari r *Product Moment*, maka item tersebut disebut valid. Untuk menghitung uji validitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 16.0 for Windows Evaluation Version*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ dengan rumus *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2012:186), sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{k s_i^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i	= Reliabilitas instrumen
k	= Jumlah item dalam instrumen
M	= Mean skor total
s_i^2	= Varians total

Nilai r_{hitung} dapat di konsultasikan pada harga tabel r_{tabel} *Product Moment* dengan taraf signifikan 5%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan reliabel. Untuk menguji reliabilitas ini, digunakan alat bantu *SPSS Vers. 16.0 for wondows*.

Menurut Umar (2010:77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji kenormalan data

dapat dilakukan dengan tidak berdasarkan grafik, dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*.

Suliyanto (2011:93) Heteroskedastisitas berarti ada dua varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu *vertical* menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas ini, digunakan alat bantu *SPSS Vers. 16.0 for windows*.

Menurut Suliyanto (2011:45) uji *t* digunakan untuk menguji apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t_{hitung} variabel tersebut lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel} . Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus berikut (Suliyanto, 2011:45):

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

b_j = Koefisien regresi

Sb_j = Kesalahan baku koefisien regresi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presetanse nilai *Y* sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai *X* sebagai variabel bebas. Formula untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:42):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum (Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai *Y* riil dengan nilai *Y* prediksi

$\sum (Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai *Y* riil dengan nilai *Y* rata-rata.

Untuk menghitung uji R^2 , digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu *SPSS 16.0 for windows*.

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intercept*

b = koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan 1 (satu) variabel bebas (X) yaitu komunikasi. Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dibuat butir pernyataan (instrumen). Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan, untuk komunikasi (X) sebanyak 15 item pernyataan dan variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 15 item pernyataan dengan responden sebanyak 34 pegawai. Dalam mendeskripsikan setiap variabel penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian yakni dengan

menggunakan alat bantu perangkat lunak dengan hasilnya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil olahan nilai skor total data variabel komunikasi (X) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata Hitung

Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 64,74 dengan nilai titik tengah (*median*) diperoleh sebesar 63,78.

2) Nilai Modus (*Mode*)

Nilai modus merupakan nilai observasi yang mempunyai frekuensi pemunculan paling banyak atau dengan kata lain yaitu nilai yang paling banyak muncul. Tabel diatas diperoleh nilai modus 63.

3) Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dan merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 4,673.

4) Varians (*Variance*)

Rata-rata dari selisih kuadrat tersebut merupakan suatu ukuran penyimpangan yang biasa disebut dengan **varians** dari observasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai varians 21,837.

5) Kemiringan Kurva (*Skewness*)

Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh

skewness sebesar 0,187 dengan standar error *skewness* sebesar 0,403 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke ke kanan $Sk > 0$.

6) Keruncingan Kurva (*Kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh α_4 sebesar - 0,863 dengan standar error 0,788 maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan ekornya relatif pendek ($\alpha_4 < 3$).

7) Ukuran Nilai Jarak (*Range*)

Ukuran Nilai Jarak (*Range*) digunakan untuk menghitung selisih nilai terbesar (niai maksimum) dengan nilai terkecil (nilai minimum). Hasil yang di dapat diperoleh nilai *range* sebesar 17.

8) Nili Terkecil (*Minimum*)

Minimum digunakan untuk menghitung skor terkecil dari masing-masing jumlah skor. Hasil yang didapat nilai *minimum* 57.

9) Nilai Terbesar (*Maximum*)

Maksimum digunakan untuk menghitung skor terbesar dari masing-masing jumlah skor. Hasil yang didapat nilai *maximum* 74.

10) *Sum* (Skor Total)

Sum digunakan untuk menghitung nilai keseluruhan masing-masing itempernyataan. Hasil yang didapat jumlah skor totalnya sebesar 2201.

Berdasarkan hasil olahan nilai skor total data variabel kinerja pegawai (Y) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata Hitung

Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 65,59 dengan nilai titik tengah (*median*) diperoleh sebesar 65,33.

2) Nilai Modus (*Mode*)

Nilai modus merupakan nilai observasi yang mempunyai frekuensi pemunculan paling banyak atau dengan kata lain yaitu nilai yang paling banyak muncul. Tabel diatas diperoleh nilai modus 60.

3) Standar Deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dan merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 4,704.

4) Varians (*Variance*)

Rata-rata dari selisih kuadrat tersebut merupakan suatu ukuran penyimpangan yang biasa disebut dengan **varians** dari observasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai varians 22,128.

5) Kemiringan Kurva (*Skewness*)

Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar 0,162 dengan standar error *skewness* sebesar 0,403 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke ke kanan $Sk > 0$.

6) Keruncingan Kurva (*Kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh α_4 sebesar -0,856 dengan standar error 0,788 maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan ekornya relatif pendek ($\alpha_4 < 3$).

7) Ukuran Nilai Jarak (*Range*)

Ukuran Nilai Jarak (*Range*) digunakan untuk menghitung selisih nilai terbesar (nilai maksimum) dengan nilai terkecil (nilai minimum). Hasil yang di dapat diperoleh nilai *range* sebesar 17.

8) Nili Terkecil (*Minimum*)

Minimum digunakan untuk menghitung skor terkecil dari masing-masing jumlah skor. Hasil yang didapat nilai *minimum* 57.

9) Nilai Terbesar (*Maximum*)

Maksimum digunakan untuk menghitung skor terbesar dari masing-masing jumlah skor. Hasil yang didapat nilai *maximum* 74.

10) *Sum* (Skor Total)

Sum digunakan untuk menghitung nilai keseluruhan masing-masing itempernyataan. Hasil yang didapat jumlah skor totalnya sebesar 2230.

Nilai R_{hitung} didapatkan dari *output* olahan data penelitian di *software* SPSS 16.0 semua butir-butir instrumen penelitian di ketiga variabel semuanya nilainya di atas dari nilai R_{tabel} (Nilai R_{tabel} diperoleh dari Harga Kritis *r Product=Moment Table* dengan $N = 15$, 95% sebesar 0,514). Sehingga karena keseluruhan nilai-nilai R_{hitung} dari ketiga variabel ($X = 15$ butir

pernyataan dan $Y = 15$ butir pernyataan) > nilai R_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir-butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Nilai dari koefisien reliabilitas untuk kedua variabel, hal ini terlihat dari keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha*, memiliki nilai di atas 0,60 maka instrumen penelitian pada keempat variabel penelitian ini, dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil, besaran nilai *test statistic* dan *Asympotic Significant (2 – tailed)* dari data penelitian masing-masing sebesar 0,919 dan 0,368. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian seluruh data pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal. Artinya data penelitian, layak untuk diteruskan ke tahap pengujian statistik.

Hasil buji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu dari titik yang ada, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi sederhana telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Secara parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai diketahui nilai t_{hitung} , sebesar 6,672 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.694$ karena nilai t_{hitung} ($6,672$) > t_{tabel} (1.694) maka komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 \leq$ tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung

$\leq 0,05$ maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam.

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 58,2% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (komunikasi) sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *Ordinary Last Square* (OLS) yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = a + bX + e$$
$$\hat{Y} = 15,884 + 0,768X$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan
a = 15,884
b = 0,768
X = Variabel bebas

Nilai konstanta sebesar 15,884 adalah nilai variabel terikat (kinerja pegawai) saat variabel kinerja pegawai sama sekali tidak dipengaruhi variabel bebas manapun. Koefisien regresi dari variabel komunikasi (b) sebesar 0,768 artinya jika komunikasi dinaikkan 1 satu-satuan atau dimaksimalkan penerapannya 100% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,768 atau 76,8%. Dengan kata lain, setiap terjadi peningkatan pada komunikasi maka

kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Dimana nilai t_{hitung} , sebesar 6,672 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.694$ (lihat lampiran 7) karena nilai $t_{hitung} (6,672) > t_{tabel} (1.694)$ maka komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 \leq$ tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung $\leq 0,05$ maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Juga sebelumnya telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Nyimas Nuramalia (2017) dengan judul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan.

D. Penutup

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian melalui uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.

Bank Sumut Cabang Telukdalam. Dimana nilai t_{hitung} , sebesar 6,672 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.694$ karena nilai $t_{hitung} (6,672) > t_{tabel} (1.694)$ maka komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 \leq$ tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung $\leq 0,05$ maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam perlu memiliki kemampuan dalam memanajemenkan persoalan komunikasi dalam organisasi untuk mempertahankan nilai-nilai komunikasi yang baik terhadap pegawai-pegawai dalam organisasi agar mendongkrat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga prestasi kerja terwujud.
2. Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam hendaknya berkontribusi penuh dalam melaksanakan pekerjaan serta memaksimalkan hasil pekerjaannya dengan baik melalui kemampuan yang dimiliki.

E. Sumber Referensi

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Harefa, D. (2019). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786.

Harefa, D., Ndruru, K., Gee, E., & Ndruru, M. (2020). MODEL PROBLEM BASED LEARNING TERINTERGRASI BRAINSTORMING BERBASIS. *Histogram : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 270–289.

Harefa, D., & Sarumaha, M. (2020). *Teori Pengenalan Ilmu Pengetahuan Alam Sejak Dini*. PM Publisher.

Julita. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No. 1.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nuramalia, Nyimas. 2017. Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vil. 3, No. 1.

Nurchayati, Wiwiet Eka. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 2. Universitas Merdeka Malang.

Surur, M., D. (2020). Effect Of Education Operational Cost On The Education Quality With The School Productivity As Moderating Variable. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 1196–1205.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). CV Mandar Maju.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). *Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru*. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.