

PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV CENTRUM TEKHNIK DIESEL JAKARTA

Petrus Paulus Mbette Suhendro¹⁾ Zakiatuzzahrah²⁾ Dewi Ratih Sofiaty³⁾

¹⁾Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Jakarta

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

³⁾Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Jakarta

ppmsuhendro@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini, yakni para karyawan di CV Centrum Teknik Diesel Jakarta yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner untuk meneliti komunikasi efektif dan kinerja karyawan. Uji validitas menggunakan *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Uji prasyarat analisis yang digunakan adalah uji normalitas dan linearitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil pengujian hipotesis diperoleh simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan $Sig = 0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,460 > t_{tabel} 2,021$.

Kata Kunci: Komunikasi efektif, kinerja karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of effective communication on employee performance. The subjects of this study were 40 employees at CV Centrum Diesel Engineering Jakarta. Data collection was carried out using the questionnaire method to examine effective communication and employee performance. Validity testing using product moments and reliability testing using Cronbach's alpha formula. The normality and linearity tests are used as analysis prerequisite tests. Simple regression analysis was used to analyze the data. The results of testing the hypothesis led to the conclusion that there is a significant effect of effective communication on employee performance at CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. This is evidenced by $Sig = 0.001 < 0.05$ and $t_{count} 3.460 > t_{table} 2.021$.

Keywords: *effective communication, employee performance*

Correspondence author: Petrus Paulus Mbette Suhendro, ppmsuhendro@gmail.com, Jakarta, Indonesia



This work is licensed under a [CC-BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Gagasan, rencana, proses bisnis, informasi, kebijakan, dan konfirmasi dapat dikomunikasikan kepada rekan sejawat maupun atasan. Selain itu, beberapa hal seperti sikap, perasaan, dan relasi juga dapat didiskusikan kepada kolega maupun lintas departemen seiring dengan tingkat kedekatan dalam interaksi tiap individu dalam perusahaan. Tambahan lagi, hal-hal seperti pelatihan, promosi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan hubungan industrial dapat disampaikan bukan hanya dari pimpinan ke karyawan, melainkan juga dari karyawan kepada pimpinannya yang dikenal sebagai umpan balik (*feedback*).

Persoalannya adalah apakah komunikasi yang terjadi itu efektif atau tidak dan apakah sesuai dengan maksud dari pengirim pesannya. Ketika karyawan mampu berkomunikasi secara efektif, potensi konflik berkurang. Komunikasi yang efektif di tempat kerja juga dapat membantu untuk memperjelas informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Beberapa kendala komunikasi dapat terjadi pada setiap perusahaan, tak terkecuali di CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. Apalagi, ketika pandemi Covid-19 menerjang, komunikasi di berbagai situasi terkendala berbagai pembatasan. Pada masa awal pandemi yang dimulai pertama kali melalui aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada periode awal 10 April 2020, PSBB transisi pada 5 Juni - 10 September 2020, dan dimulainya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada 26 Januari – 8 Februari 2021, komunikasi tatap muka berganti menjadi tatap maya atau virtual. Dalam situasi semacam itu, menurut Ais (2020:50-54), komunikasi kontemporer atau virtual menjadi pilihan yang logis. Komunikasi melalui perangkat elektronik yang diistilahkan dengan *computer-mediated communication* (CMC) dan yang seiring kemajuan teknologi berkembang ke arah segala aktivitas komunikasi yang melibatkan perangkat komputer, seperti *e-mail*, *chat*, *Zoom*, *Gmeet*, *Gdrive*, dsb.

Dengan segala kelebihan dan kekurangannya, mau tidak mau, komunikasi virtual merupakan model yang banyak digunakan dan mempunyai peran besar dalam situasi pandemi. Meskipun begitu, kajian mengenai *computer-mediated communication* dalam sudut pandang disiplin ilmu komunikasi masih terus berkembang yang disebut oleh Carr (2021:13) sebagai “*a still-developing area that has affected many facet of communication*”.

Berbagai kendala seperti yang disebut di atas maupun berbagai kendala lainnya mesti diatasi dengan model interaksi yang tepat guna atau efektif. Di sinilah letak pentingnya peran manajemen dalam mengelola komunikasi karyawan yang dalam situasi pandemi, bukan hanya komunikasi tatap muka, melainkan juga komunikasi virtual. Komunikasi dalam perusahaan yang dilakukan baik tatap muka maupun virtual tersebut, bila dikelola dengan baik, akan berdampak positif bagi kinerja karyawannya. Hal tersebut akan bermuara pada tercapainya tujuan perusahaan. Hal inilah yang menarik minat penulis untuk melakukan penelitian komunikasi dalam situasi pandemi dalam sebuah organisasi/perusahaan.

Komunikasi berperan penting dalam mencapai tujuan bisnis. Segala tindakan kerja tak lepas dari komunikasi dengan unsur utamanya, yakni bahasa. Menurut Finoza (2003):3, ragam bahasa ditinjau dari cara berkomunikasi adalah ragam lisan dan ragam tulisan, sementara ragam bahasa yang mempunyai ciri khas sesuai dengan topik yang dibicarakan, salah satunya adalah ragam bisnis.

Ragam tulisan yang juga masuk dalam ragam bisnis adalah surat-menyurat yang berkaitan dengan pekerjaan atau bisnis. Surat adalah sarana komunikasi tulis yang menurut Soedjito (2018):1) dipandang sebagai alat komunikasi tulis yang paling efisien, efektif, ekonomis, dan praktis. Dari rumusan tersebut, dapat dikatakan bahwa surat-menyurat termasuk sarana dan kegiatan untuk mencapai komunikasi yang efektif.

Selain ragam tulisan, komunikasi dalam dunia kerja ragam lisan juga tak kalah penting dalam derap langkah dan aktivitas bisnis. Komunikasi lisan memberi makna lebih dalam dari ragam tulisan karena ada gaya penyampaian, etika berbicara, konteks situasi, dll.

“Teman-teman, besok wajib hadir, ya!” Kalimat tersebut hanyalah salah satu contoh kalimat (lisan) yang kurang lengkap yang kerap terjadi di lingkungan kerja. Beragam

pertanyaan lanjutan muncul, seperti: “Siapa yang mewajibkan?”, “Di mana rapatnya?”, atau “Jam berapa rapatnya?”

Penulis sependapat dengan Ferinia, et al. (2020:3-4), yaitu bahwa kalimat formal dengan menggunakan kaidah bahasa Indonesia yang baik dan benar perlu dilatih. Dalam komunikasi lisan, hilangnya unsur subjek atau predikat atau objek dapat membiaskan informasi.

Proses komunikasi yang tidak efektif akan berakibat sulitnya penerima pesan untuk memahami pesan tersebut. Tidak jarang, terjadi kesalahpahaman dalam proses komunikasi antarkaryawan dan bahkan menimbulkan konflik di antara mereka. Hal ini terus berlanjut sehingga menghambat proses komunikasi selanjutnya. Komunikasi bukan sekadar proses pertukaran informasi antara komunikator dan komunikan saja, melainkan juga sangat mendukung interaksi kerja dan tentunya menguntungkan tim kerja secara keseluruhan bila dilakukan dengan efektif.

Komunikasi yang efektif bermanfaat besar pada karier. Seringkali, pada iklan lowongan kerja di media massa atau media sosial, ditemukan bentuk “mampu berkomunikasi secara efektif” pada daftar keterampilan yang mesti dimiliki kandidat karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif dimiliki oleh calon pekerja agar pada saatnya mereka berada dalam lingkup pekerjaan, mampu berinteraksi dengan setiap individu dalam kegiatan kerjanya.

Menurut Ferinia, et al. (2020:1), komunikasi berhubungan erat dengan keterampilan. Seberapa baiknya kemampuan membaca, menulis, berbicara, dan mendengar, jika tidak memiliki keterampilan berkomunikasi, dapat dikatakan komunikasi tersebut tidak efektif.

Walakin, keempat kemampuan bahasa di atas tentu menjadi prinsip dalam menciptakan komunikasi efektif. Komunikator dan komunikan harus memiliki kecakapan berbahasa, baik secara lisan maupun tulisan. Faktor bahasa sering dianggap sepele dalam komunikasi. Pemikiran “sudah dapat berbicara sehari-hari, cukuplah untuk bisa berkomunikasi dengan teman bisnis” kadang timbul mewakili pandangan sepele tersebut.

Situasi dan pertanyaan-pertanyaan di atas malahan dapat mungkin ekstrem timbul dalam konteks tertentu, misalnya “Aturan mana yang mewajibkannya? Apakah ada perhitungan lembur?” Konteks, menurut Ferinia, et al. (2020:5) memengaruhi komunikasi. Salah satunya adalah konteks waktu. Demikian halnya dengan contoh kalimat pertanyaan di atas yang berhubungan dengan konteks waktu, misalnya, jika besoknya adalah waktu libur kerja.

Tindak komunikasi hendaknya terjadi bukan melulu melalui pendekatan “kekuasaan” yang dilakukan komunikator (yang kebetulan lebih tinggi jabatannya) terhadap komunikan sehingga komunikan “terpaksa” mengikuti pesan, melainkan adanya kearifan tindak komunikasi demi tercapainya keefektifan. Komunikator dan komunikan perlu memahami konteks dan kesamaan pandang sehingga komunikasi berjalan efektif.

Menurut Cahyono (2019:33), komunikasi dikatakan efektif bila ada aliran informasi dua arah antara komunikator (pengirim pesan) dan komunikan (penerima pesan) dan informasi tersebut sama-sama direspons sesuai dengan harapan kedua pelaku komunikasi tersebut. Respons yang terjadi pada komunikasi efektif juga tergantung dari bagaimana cara menyampaikan pesan tersebut. Menurut Rachman & Jakob (2022:7), para profesional komunikasi, seperti praktisi *public relations*, penulis, dan pembicara seminar menyadari bahwa *the key is not what is said, but how it is said*.

Indikator yang perlu diketahui pada komunikasi efektif, menurut Lestari (2021:14), yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan. Pemahaman dimaknai sebagai indikasi bahwa terjadi situasi komunikan (penerima pesan) mengerti benar akan pesan yang disampaikan atau diterima secara menyeluruh sesuai dengan maksud komunikator (pengirim pesan). Makin memahami sebuah pesan, makin efektif komunikasi yang terjadi. Untuk tujuan ini, komunikator dan komunikan (penerima pesan) harus sama-sama memahami fungsinya masing-masing.

Sementara itu, kesenangan dipahami sebagai indikasi bahwa terjadi situasi yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Makin terasa menyenangkan situasi komunikasi, makin efektif komunikasi yang terjadi. Pengaruh pada sikap dimengerti sebagai indikasi bahwa terjadi

perubahan sikap atau perilaku yang dibentuk dari prinsip yang ada sebelumnya. Makin adanya perubahan sikap, makin efektif komunikasi tersebut.

Hubungan yang makin baik diartikan bahwa terjadi adanya hubungan interpersonal. Biasanya, jika individu sudah memiliki persepsi, kepribadian, dan kecocokan bersama, hubungan akan berjalan dengan baik. Makin baik hubungan interpersonal, makin efektif komunikasi tersebut. Tindakan dapat dimaknai sebagai suatu gerakan memengaruhi orang lain. Makin seringnya tindakan memengaruhi, makin efektif komunikasi tersebut.

Istilah kinerja berasal dari kata Inggris '*performance*'. Dalam bahasa Indonesia, istilah ini diterjemahkan sama dengan frasa *unjuk kerja* atau kata *kinerja*. Dengan kata lain, pengertian kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja sama maknanya dengan frasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja dapat diketahui dari seberapa banyak pekerjaan dapat diselesaikan, dan bagaimana tingkat kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Individu yang kinerjanya tinggi disebut individu produktif. Sebaliknya, individu yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat yang standar dikatakan sebagai individu yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Sinambela (2016:478), kinerja atau disebut juga penilaian kerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Menurut Rismawati & Mattalata (2018:2), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2015:372), kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Hellriegel, Slocum, & Woodman (dalam Fattah, Wardarita, & Sustiwi, 2017:9), "*Performance is likely to be high when (1) challenging goals are present, (2) the moderators (ability, goal commitment, feedback, and task complexity) are present, and (3) the mediators (direction, effort, persistence, and task strategy) are operating.*"

Rumusan di atas dapat diterjemahkan bahwa kinerja cenderung akan tinggi bila adanya tantangan dalam tujuan; adanya moderasi kemampuan, komitmen tujuan, umpan balik, dan kompleksitas tugas; dan adanya mediator arah, usaha, ketekunan, dan strategi tugas.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu perusahaan. Makin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawabnya, makin baik kinerjanya. Tanggung jawab di sini menjadi acuan kerjanya.

Istilah kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku kerja karyawan yang dapat diukur hasilnya berdasarkan suatu acuan kerja, yakni tanggung jawab yang diemban karyawan itu. Makin sesuai performa karyawan dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya, makin baik performa karyawan tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang ditugaskan dan sesuai dengan tanggung jawabnya dan acuan kerjanya.

Walakin, menurut Fattah, (2017:11), pengertian kinerja karyawan tidak hanya dipandang sebagai hasil perilaku. Kinerja karyawan juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai (*value*) perusahaan, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan dengan tanggung jawabnya, kedisiplinan, dan komunikasi yang baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:378), indikator kinerja karyawan adalah 1) *kuantitas* yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya; 2) *kualitas* yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai; 3) *keandalan* yang diukur dari persepsi karyawan tentang kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum; 4) *kehadiran* yang diukur dari persepsi karyawan pada keyakinannya masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja; dan 5) *kemampuan*

bekerja sama yang diukur dari persepsi karyawan mengenai kemampuannya bekerja bersama dalam menyelesaikan suatu tugas.

Bahasan komunikasi efektif dan kinerja di atas dapat dipertautkan. Komunikasi efektif dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Alvonco (2014:2-3), komunikasi yang efektif dalam perusahaan akan memberikan manfaat yang sangat positif, antara lain meningkatkan produktivitas atau kinerja, motivasi, loyalitas, pencapaian target; memberi semangat pada tim; serta meminimalkan *turn-over*, kesalahan kerja, dan konflik antarkaryawan.

Dari beberapa landasan teori di atas, banyak penelitian empiris yang dilakukan berkenaan dengan pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ariyanti (2019) menyimpulkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian serupa oleh Rozi (2020) memberi simpulan bahwa terdapat pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) di Pamulang.

Namun, terdapat celah penelitian (*research gap*), yaitu penelitian Lustono & Hasnaeni (2019) yang menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Baperlitbang Banjarnegara. Penulis mengajukan hipotesis penelitian bahwa terdapat pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa kendala komunikasi yang terjadi di CV Centrum Teknik Diesel Jakarta sebagaimana umum ditemukan di berbagai perusahaan lainnya yang mana belum semua komunikasi berjalan lancar dan efektif. Hal ini bisa saja disebabkan belum selarasnya pemahaman antarpelaku komunikasi. Di sinilah letak pentingnya peran manajemen SDM CV Centrum Teknik Diesel Jakarta dalam mengelola komunikasi yang efektif di antara karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Centrum Teknik Diesel Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Variabel yang diteliti, yaitu komunikasi efektif (*X*) dan kinerja karyawan (*Y*). Penelitian dilakukan di CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan (sejak April 2022 hingga Juli 2022).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. Karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang, sampel diambil sebesar 100% jumlah populasi yang ada. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi sebagai responden ini disebut juga sebagai sampel jenuh atau metode sensus.

Sebagai pengumpul data primer, peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* kepada responden. Butir kuesioner mewakili indikator-indikator untuk variabel komunikasi efektif (*X*), yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan. Sementara itu, indikator-indikator variabel kinerja karyawan (*Y*), yakni kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Skor diukur dari kuesioner menggunakan *rating scale* skala Likert.

Uji validitas menggunakan *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik (uji normalitas data dan uji linearitas), uji hipotesis penelitian (analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan analisis regresi sederhana).

Uji validitas menggunakan *Product Moment Pearson*. Kriteria pengujian validitas instrumen komunikasi efektif dan kinerja karyawan dikatakan valid jika koefisien korelasi tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Nilai koefisien korelasi tabel (r_{tabel}) dengan $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,361. Setelah dilakukan pengujian validitas, 10 butir instrumen pelatihan dinyatakan valid (Tabel 1).

Tabel 1 Validitas Komunikasi Efektif

Butir	Validitas (> 0,361)	Ket	Butir	Validitas (> 0,361)	Ket
-------	-------------------------	-----	-------	-------------------------	-----

1	0,589	Valid	6	0,582	Valid
2	0,589	Valid	7	0,391	Valid
3	0,686	Valid	8	0,563	Valid
4	0,598	Valid	9	0,656	Valid
5	0,660	Valid	10	0,440	Valid

Demikian halnya dengan validitas instrumen kinerja karyawan, 10 butir instrumen juga dinyatakan valid (Tabel 2).

Tabel 2 Validitas Kinerja Karyawan

Butir	Validitas (> 0,361)	Ket	Butir	Validitas (> 0,361)	Ket
1	0,618	Valid	6	0,552	Valid
2	0,513	Valid	7	0,549	Valid
3	0,471	Valid	8	0,605	Valid
4	0,540	Valid	9	0,518	Valid
5	0,408	Valid	10	0,376	Valid

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen komunikasi efektif dinyatakan reliabel yang mana $r_{11} (0,771) > r_{tabel} (0,60)$.

Tabel 3 Reliabilitas Komunikasi Efektif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Tabel 4 menunjukkan bahwa instrumen kinerja dinyatakan reliabel yang mana $r_{11} (0,689) > r_{tabel} (0,60)$.

Tabel 4 Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.689	10

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi data hasil penelitian diperoleh dari responden sebanyak 40 orang karyawan.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	16	40.0	40.0	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 5, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 60%. Responden perempuan berjumlah 16 orang dengan persentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV Centrum Teknik Diesel Jakarta lebih banyak berjenis kelamin laki laki.

Tabel 6 Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 tahun	3	7.5	7.5	7.5
	26-30 tahun	16	40.0	40.0	47.5
	31-35 tahun	9	22.5	22.5	70.0
	36 tahun ke atas	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6, responden yang berusia 17 – 25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%. Responden yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 40%. Responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 22,5%. Responden yang berusia 36 tahun ke atas sebanyak 12 orang dengan persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26 – 30 tahun.

Tabel 7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	5	12.5	12.5	12.5
	S-1	22	55.0	55.0	67.5
	S-2	1	2.5	2.5	70.0
	SLTA	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 7, responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 12 orang dengan persentase 30%. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%. Responden dengan pendidikan terakhir S-1 sebanyak 22 orang dengan persentase 55%. Responden dengan pendidikan terakhir S-2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir S-1.

Tabel 8 Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

		Lama bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	1	2.5	2.5	2.5
	> 5 tahun	21	52.5	52.5	55.0
	1-2 tahun	2	5.0	5.0	60.0
	2-5 tahun	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 8, responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%. Responden dengan dengan lama bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Responden dengan lama bekerja kurang dari 2 – 5 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 40%. Responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 9 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

		Status kepegawaian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan kontrak	5	12.5	12.5	12.5
	Karyawan tetap	35	87.5	87.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 9, responden dengan status kepegawaian karyawan kontrak sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%. Responden dengan status kepegawaian karyawan tetap sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah berstatus karyawan tetap.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta deskripsi data di atas, peneliti meneruskannya dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Komunikasi Efektif	Kinerja Karyawan
N		40	40
Normal Parameters^{a,b}	Mean	37.90	38.80
	Std. Deviation	6.222	6.806
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.171
	Positive	.133	.122
	Negative	-.165	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.046	1.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.224	.194
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Tabel 7 menunjukkan bahwa distribusi data pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan nilai pada tiap kolom yang mewakili tiap variabel dan baris *Asymp. Sig* > 0,05, yaitu *Asymp. Sig* komunikasi efektif 0,224 > 0,05. Demikian halnya dengan *Asymp. Sig* kinerja karyawan 0,194 > 0,05.

Tabel 8 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	784.755	14	56.054	1.372	.238
Komunikasi Efektif	Linearity		432.689	1	432.689	10.588	.003
	Deviation from Linearity		352.066	13	27.082	.663	.779

Within Groups	1021.645	25	40.866
Total	1806.400	39	

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh hasil perhitungan *Deviation from Linearity* dengan $F_0 = 0,663$ dan $Sig. = 0,779 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Dengan kata lain, garis regresi pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan bersifat linier.

Tabel 9 Uji Korelasi Sederhana

		Correlations	
		Komunikasi Efektif	Kinerja Karyawan
Komunikasi Efektif	Pearson Correlation	1	.489**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	40

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

Dari Tabel 9, diperoleh nilai koefisien komunikasi efektif dan kinerja karyawan adalah 0,489. Artinya keeratan hubungan antara komunikasi efektif dan kinerja karyawan sebesar 48,9%. Perhitungan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat karena berada di antara 0,25 – 0,50 (Sarwono, 2006:34). Dapat dikatakan bahwa bila komunikasi efektif dipersepsikan makin baik, kinerja karyawan juga makin baik.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.240	.220	6.013

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif

Berdasarkan Tabel 10, terlihat bahwa koefisien determinasinya sebesar 0,240 atau 24%. Hal ini berarti 24% variasi dari variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel komunikasi efektif. Sisanya 76% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti: kompensasi, motivasi, pelatihan, gaya kepemimpinan dalam organisasi, dsb.

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.509	5.941		3.115	.003
	Komunikasi Efektif	.535	.155	.489	3.460	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan, yaitu: $\hat{Y} = 18.509 - 0,535X$. Nilai Sig adalah $0,001 < 0,05$ dan t_{hitung} adalah $3,460 > 2,021$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi efektif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Salah satu variabel yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi yang efektif di antara mereka. Komunikasi efektif terjadi bila indikator-indikator yang mewakili efektivitas sebuah komunikasi terpenuhi. Makin paham, senang, adanya perubahan sikap, hubungan yang lebih baik, dan makin dapat memengaruhi, maka makin efektif komunikasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan hasil kajian Ariyanti (2019:194) yang menyimpulkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini juga selaras dengan kajian dari Rozi (2020:5) yang memberi simpulan bahwa terdapat pengaruh komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) di Pamulang.

Namun, terdapat celah penelitian (*research gap*), yaitu penelitian dari Lustono & Hasnaeni (2019:54) yang menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Baperlitbang Banjarnegara.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan di CV Centrum Teknik Diesel Jakarta yang mana diperoleh simpulan bahwa terdapat pengaruh yang *signifikan* komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $Sig = 0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,460 > t_{tabel} 2,021$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ais, R. (2020). *Komunikasi efektif di masa pandemi covid-19 pencegahan penyebaran covid-19 di era 4.0*. Tangerang: Makmood Publishing.
- Alvonco, J. (2014). *Practical communication skill sistem komunikasi model umum dan horensio untuk sukses dalam bisnis, organisasi, dan kehidupan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ariyanti. (2019). Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif dan Koordinasi terhadap Motivasi Kerja Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress, Vol.9 No.2*, 184-196.
- Cahyono, A. (2019). *Unggul berkomunikasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Carr, C. T. (2021). *Computer-mediated communication a theoretical and practical introduction to online human communication*. London: Rowman & Littlefield.
- Fattah, A. H., Wardarita, R., & Sustiwi, A. (2017). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai: budaya organisasi, perilaku pemimpin, dan efikasi diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ferinia, R., Kumiullah, A. Z., Naipospos, N. Y., Tjiptadi, D. D., Gandasari, D., Metanfanuan, T., et al. (2020). *Komunikasi bisnis*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Finoza, L. (2003). *Komposisi bahasa Indonesia untuk mahasiswa nonjurusan bahasa*. Jakarta: Diksi Insan Mulia.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2015). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Lestari, S. (2021). *14 jam belajar public relation cara jitu membangun dan mengelola hubungan bonafide denga khalayak*. Jakarta: Quadrant.
- Lustono, & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis, Vol.19*, 43-56.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. (J. Sadeli, & B. P. Hie, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Rachman, E., & Jakob, E. (2022, Juli 23). Bahasa Emotif. *Kompas*, 7.
- Rismawati & Mattalata. (2018). *Evaluasi kinerja: penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi ke depan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Rozi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi yang Efektif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) di Pamulang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, Vol.21 No.1*, 1-6.

Sinambela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soedjito. (2018). *Surat menyurat resmi bahasa Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.