

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda

Eric Wong^{1*}, Askiah²,

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: ahmadericwong321@gmail.com

Diterima: 20/10/21

Revisi: 30/11/21

Diterbitkan: 29/12/21

Abstrak

Tujuan studi: Studi pada penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel komunikasi terhadap *variable* kinerja karyawan pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan bantuan *google forms* dengan *variable(X)* komunikasi dan *variable(Y)* kinerja karyawan.

Metodologi: Pada Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google forms*. Teknik penentuan sampel menggunakan total *sampling* yang dimana seluruh karyawan perusahaan dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang. Teknik analisis kualitas data menggunakan metode uji validitas, dan uji reliabilitas sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji t.

Hasil: Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 58%.

Manfaat: Sebagai bahan kajian bagi Pimpinan Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari dalam lingkup Komunikasi terhadap Kinerja karyawan yang baik dan optimal yang bertujuan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dan sebagai masukan bagi perusahaan serta wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen khususnya di lingkup pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Abstract

Purpose of study: in this study analyzes the effect of communication on employee performance at the company PT. Anugerah Bahtera Lestari in Samarinda City. Collecting data using a questionnaire with the help of google forms with *variable(X)* communication and *variable(Y)* employee performance.

Methodology: This study uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires distributed through *google forms*. The sampling technique used was total sampling in which all employees of the company were sampled as many as 30 people. The data quality analysis technique uses the validity test method and reliability test, while the hypothesis test uses simple linear regression analysis and t test.

Results: The results of this study indicate that communication has a significant and positive effect on employee performance by 58%.

Applications: As study material for PT. Anugerah Bahtera Lestari Company Leaders in the scope of Communication on good and optimal employee performance aimed at achieving company goals effectively and efficiently and As additional knowledge and insight for researchers in the field of human resource management, especially in the scope of the influence of communication on employee performance.

Kata kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan, dan SDM.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang dapat secara baik mengelola, mengembangkan serta memelihara pelaksanaan kerja dalam pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang optimal. Perusahaan adalah sebuah contoh organisasi yang beranggotakan manusia yang biasa disebut dengan pegawai dalam rangka melaksanakan sebuah tugas dan melaksanakan keberlangsungan produksi sebuah perusahaan. Semua perusahaan pasti memiliki visi dan misi menghasilkan profit maupun nilai tambah bagi perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan serta pemilik perusahaan.

Menurut Handoko (2013), komunikasi merupakan sebuah proses pemindahan atau penyampaian dalam bentuk informasi maupun gagasan dari seseorang ke orang yang lain. Di dalam lingkungan kerja, pimpinan maupun karyawan saling

berkomunikasi untuk mempermudah dan salah satu cara dalam menyampaikan informasi serta menghubungkan kedua belah pihak untuk dapat melaksanakan tugas perusahaan secara maksimal. Pendapat dari para ahli Edison (2016), mengatakan jika kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang diukur dan mengacu dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi atau perusahaan. Anggota perusahaan adalah aset penting yang berperan dalam memajukan sebuah perusahaan. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan dibutuhkan kontribusi pegawai yang berkualitas, dan mempunyai *skill* yang sesuai dengan bidang yang di kerjakan dalam perusahaan itu sendiri dan memiliki tanggung jawab serta ketrampilan yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas akan dilakukan di perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari yang berlokasi di Samarinda, Kalimantan Timur. Dari latar belakang yang telah dijelaskan penulis, penelitian ini mengambil tema penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada PT. Anugerah Bahtera Lestari, Samarinda· Kalimantan Timur.

1.1. Komunikasi

Menurut Handoko (2016), mengatakan definisi komunikasi adalah sebuah kegiatan penyampaian pesan maupun informasi dari satu orang ke orang lainnya. Komunikasi adalah sebuah syarat dalam kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi karena dalam komunikasi mampu menyalurkan informasi dan ide dari satu orang ke orang lainnya maupun ke banyak orang, Sedangkan komunikasi menurut Amirullah (2015), mengatakan komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain komunikasi tatap muka dan komunikasi telepon Indikator Komunikasi Menurut Robbins (2012), indikator komunikasi terdiri dari tiga hal penting yaitu komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi dengan sesama rekan kerja.

- a. Komunikasi dengan atasan.
Komunikasi dengan atasan merupakan sebuah proses komunikasi yang terjadi dari atas menuju ke bawah yang terjadi di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.
- b. Komunikasi dengan bawahan
Komunikasi dengan bawahan merupakan sebuah proses komunikasi yang terjadi dari urutan jabatan tinggi kepada jabatan yang ada di bawahan di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.
- c. Komunikasi antara sesama rekan kerja.
Komunikasi diantara sesama rekan kerja adalah komunikasi terjadi di dalam sesama rekan kerja yang memiliki jabatan atau kedudukan yang sama di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

1.2. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Dessler (2010), Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang didorong oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga mengetahui semangat dari kerja karyawan pada perusahaan tersebut, sedangkan menurut Sudarmanto (2010), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil yang di terima oleh perusahaan dari fungsi pekerjaan dan aktivitas karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Ricardianto (2018), mengatakan jika Kinerja Karyawan merupakan suatu tolak ukur tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut, sedangkan menurut Kasmir (2016), indikator pengukur kinerja karyawan terdapat enam unsur penting yaitu:

- a. Kualitas Kerja (Mutu)
Kualitas kerja karyawan dapat dinilai dan di lihat seberapa baik atau produktif karyawan dalam menjalankan tugas, intinya adalah bagaimana seorang karyawan dapat berkontribusi dan memberikan hasil yang optimal dalam bekerja, dengan keterampilan dan kompetensi yang tersedia bagi mereka.
- b. Kuantitas Kerja (Jumlah)
Definisi Kuantitas kerja adalah kuantitas yang dihasilkan, yaitu berapa lama seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dapat dinyatakan dengan satuan atau siklus kegiatan kerja yang harus diselesaikan.
- c. Waktu (Jangka waktu)
Definisi waktu disini adalah seberapa mampu seorang pegawai menjalankan pekerjaan maupun tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan serta dalam menyelesaikan pekerjaan diberikan batas waktu agar berjalan lebih efektif dan efisien.
- d. Kerjasama Antar Karyawan
Merupakan sebuah kontribusi seorang karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dan kerjasama ini bersifat perorangan.
- e. Penekanan Biaya
Definisi penekanan Biaya disini adalah cara sebuah perusahaan dalam memaksimalkan anggaran yang telah ditentukan oleh atasan agar semua proses operasional dapat memaksimalkan anggaran dan menghemat secara efektif dan efisien.
- f. Pengawasan
Definisi dari pengawasan disini adalah sebuah upaya yang di tentukan pimpinan dalam rangka mengawasi kinerja

karyawan agar seorang karyawan mengerjakan pekerjaan lebih bertanggung jawab dan memudahkan dalam menemukan hal yang tidak sesuai dan secara cepat dapat di koreksi.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan di lampirkan dengan yang mengambil tema penelitian yang mendekati dari tema yang penulis sajikan yang bertema terkait yang peneliti lakukan dan di bahas juga oleh [cemil ceylan\(2020\)](#), dengan judul *The impact of leader communication wage satisfaction and job opportunities at it projects employee's* dengan hasil penelitian Dari hasil penelitian ini Komunikasi eksekutif berpengaruh positif terhadap persepsi kinerja karyawan. Untuk Penelitian yang dilakukan oleh [Idriz Kovaci \(2020\)](#), dengan judul penelitian *A brief overview of measuring the effects of managers training, communication and motivation and their impact on managerial performance in health and hotel tourism in Kosovo* dengan hasil penelitian disimpulkan jika faktor seperti pelatihan, sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap perkembangan kinerja wisata kesehatan dan perhotelan di Kosovo. Selanjutnya hasil karya ilmiah dari [Kirty Rajhans \(2012\)](#), tema penelitian *Effective organizational communication a key to employee motivation and performance in a large manufacturing company, vanaz, engineerz Ltd based at Pune, India*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi memainkan peran penting terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam menghadapi organisasi yang sudah modern dalam menghadapi perubahan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Stavros Kalogiannidis\(2020\)](#), dengan judul penelitian *Impact of effective business communication and employee performance banking institutions in Greece* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif di setiap bisnis khususnya pada institusi bank di Yunani memiliki pengaruh besar dan signifikan dalam kinerja karyawan. Dan yang terakhir karya ilmiah [Wallace Nyakundi Attambo & Deborah Kemunto Momanyi\(2016\)](#), dengan judul penelitian *Effects on internal communication employee performance a case study on Kenya power and lighting company, South Nyanza company, Kenya*. Dengan hasil penelitian sebagai berikut Koefisien korelasi sebesar 0,909, terdapat korelasi kuat antara Komunikasi di KPLC wilayah Nyanza selatan dengan kinerja karyawannya. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa agar organisasi dapat bekerja secara optimal, mereka harus mempertimbangkan investasi dalam komunikasi untuk memungkinkan informasi yang dibutuhkan dalam kinerja dapat disalurkan dengan segera

Ha = Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

H0 = Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari, Samarinda, Kalimantan Timur.

2. METODOLOGI

Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari terletak di kota Samarinda. Penelitian menggunakan cara kuantitatif dan teknik penentuan *sample* menggunakan total *sampling* yang berarti populasi yang akan diteliti merupakan seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 30 karyawan perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

2.1. Teknik Analisis Kualitas Data

Teknik analisis kualitas data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji t. Untuk pengujian hipotesis. Rumus dari analisis regresi sederhana yang menggunakan bantuan aplikasi spss 24. Rumus nya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

3. HASIL DAN DISKUSI

Objek penelitian ini adalah perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang sewa alat berat kontraktor kepada perusahaan tambang yang beralamat di Jalan Niaga Utara Blok. D no.56, Samarinda Kota, Kalimantan Timur. Perusahaan ini bergerak dibidang rental alat berat di Kota Samarinda dan memberikan penawaran terbaik pada calon *costumer* dan memiliki visi dan misi melayani sebaik mungkin dan bertanggung jawab penuh kepada semua *costumer* perusahaan.

3.1 Karakteristik Responden

Kategori responden berdasarkan usia dari responden perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari :

Table 1 :Persentase responden diurutkan Usia

Umur	Jumlah responden	persentase
< 20 tahun	3	10%
21-30 tahun	20	69%
31-40 tahun	5	15%
41-50 tahun	1	3%
>50 tahun	1	3%
jumlah	30	100%

Penjelasan [table 1](#) total keseluruhan responden pada PT. Anugerah Bahtera Lestari yang berjumlah 30 orang yang terdiri dari Usia 20 tahun ke bawah sebesar 10% atau 3 orang, 20 responden atau 69% berusia di kisaran 21 - 30 tahun, 5 responden atau 15% yang berusia 31 – 40 tahun, 1 orang atau 3% yang berusia 41 – 50 tahun, sedangkan untuk yang berusia 50> tahun hanya 1 orang atau 3% dari jumlah seluruh responden.

Tabel 2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin.	Jumlah.	Persentase.
Pria	23	79%
Wanita	7	21%
Total	30	100%

Penjelasan [tabel 2](#) jumlah responden berjenis kelamin pria dan wanita yang terdapat pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

3.2 Uji Validitas

Menurut [Sugiyono \(2010\)](#), definisi dari validitas merupakan ketepatan antara dua data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dilaporkan seorang peneliti. Untuk mengetahui butir pernyataan valid maka dapat dilihat dari menurut pendapat [Ghozali \(2011\)](#), mengatakan jika korelasi r hitung positif atau dikatakan lebih besar dari r table maka butir pernyataan yang akan diuji oleh peneliti dapat dikatakan valid. Dan menurut [Sugiyono \(2016\)](#), mengatakan jika semua butir pernyataan dapat dikatakan valid jika hasil r hitung $> 0,5$, nilai hasil *loading analysis*, suatu data dapat dikatakan valid jika memenuhi syarat a) nilai r hitung (*loading analisis*) bernilai positif dan b) r hitung $> r$ korelasi. Dalam penelitian ini telah ditentukan nilai r korelasi dengan nilai 0,374.

Tabel 3 : Uji Validitas Variabel Komunikasi (X)

Variable	Butir Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Karyawan diberikan kemudahan di dalam berkomunikasi dengan atasan X(1)	X1.1	0,902	Valid
Atasan memiliki banyak kesempatan dank kemudahan dalam berkomunikasi kepada bawahan di perusahaan X(2)	X2.1	0,928	Valid

Karyawan diberikan kesempatan dan kemudahan untuk saling berkomunikasi di antara sesama rekan kerja X(3)	X3.1	0,863	Valid
--	------	-------	-------

Tabel 4. : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variable	Butir Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan saya (Y1)	Y1.1	0,930.	Valid
Saya mampu dan memiliki keahlian di dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Y2)	Y2.1	0,889	Valid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu (Y3)	Y3.1	0,815	Valid
Tingkat pelaksanaan hubungan diantara karyawan terjalin dengan baik dan lancer (Y4)	Y4.1	0,930	Valid
Saya mampu menggunakan seluruh asset perusahaan yang mendukung pekerjaan saya secara baik dan efisien (Y5)	Y5.1	0,921	Valid
Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan maksimal walau tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Y6)	Y6.1	0,929	Valid

data uji validitas variabel kinerja karyawan dan komunikasi diatas dapat dilihat butir-butir pernyataan memiliki nilai r korelasi $> 0,374$, maka seluruh butir pernyataan dapat dikatakan valid.

3.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat di jadikan patokan atau di gunakan mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Untuk menilai sebuah data reliabel maka dilihat koefisien reliabilitas (*Coefisient Relability*) tersebut. Jika memiliki nilai koefisien reliabilitas berkisaran diantara angka 0 hingga 1 dan nilai koefisien mendekati angka 1 maka data tersebut dinilai semakin reliabel. Dalam penelitian ini ukuran yang digunakan untuk menilai sebuah data dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Table 5 : Hasil Uji data Reliabilitas.

Item	<i>Cronbach Alpha.</i>	Keterangan.
X	0,880	Reliabel
Y	0,954	Reliabel

Dari seluruh pernyataan diatas maka dapat dilihat jika nilai Cronbach's Alpha dari variabel komunikasi dan kinerja karyawan berada diatas 0,6. Maka data pada penelitian ini dapat disimpulkan atau dapat dikatakan reliabel.

3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut pendapat Usman (2011), mengatakan apabila nilai b = positif, maka dapat dikatakan variable Y akan mengalami

kenaikan atau pertumbuhan sebaliknya jika nilai $b = \text{negative}$, maka variable Y akan mengalami sebuah penurunan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.565	3.924

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Gambar 1 : Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6 : Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.

Variable bebas.	Koefisien regresi.	T hitung.	Probabilitas (Sig.t)
Komunikasi	1.645	6,220	0.000
Konstanta	4.700		
R ²	0.648		
Adjusted R ²	0.565		
R	0.762		

Variable terikat kinerja karyawan (Y).

Penjelasan [table 6](#) dari hasil uji hipotesis, uji regresi linear sederhana pada table diatas maka dapat diketahui jika nilai F hitung = 38.684 dan untuk hasil signifikan (Sig) yaitu sebesar 0,00 atau kurang dari 0,05 maka dari penjelasan diatas terdapat pengaruh diantara variable komunikasi terhadap kinerja karyawan atau H_a dapat diterima karena nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Maka penjelasan seberapa besar pengaruh diantara variable dapat dilihat dari hasil tabel model summary diatas yaitu diketahui nilai korelasi/ hubungan (R) adalah 0,762, dan diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,580 maka diketahui pengaruh variable bebas (Komunikasi) terhadap variable terikat (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 58% . Maka kesimpulan dari penjelasan persamaan regresi sederhana diatas adalah terdapat pengaruh positif antara variable komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari yang dilihat dari nilai koefisien regresi yaitu positif dengan nilai 1,645 sehingga dapat diartikan semakin baik sebuah komunikasi di dalam perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan secara positif.

3.5 Uji t

Nilai t hitung sebesar 3.924 tingkat signifikansi 0,000, dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) sedangkan nilai $df = n-2 = 30 - 2 = 28$ maka nilai t tabel sebesar 2,052, maka $3.924 > 2.001$ ($\alpha = 0.05$) di katakan, t hitung lebih besar dari t tabel.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	4.700	2.997		1.568	.128
	Komunikasi	1.645	.265	.762	6.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 2 : Hasil Koefisien Korelasi (R)

Penjelasan [gambar 2](#) nilai dari koefisien korelasi regresi yaitu 0.762 dan masuk dalam rentang koefisien $>0,75 - 1$ dengan keterangan korelasi sangat kuat. Dan dapat diartikan terdapat hubungan searah atau positif signifikan pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,762.

Pembahasan

Berdasarkan penjelasan dari hasil Uji hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear sederhana, persamaan regresi sederhana dan uji T dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai signifikansi dari hasil analisis regresi linear sederhana yaitu sebesar 0,00 dimana lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable komunikasi terhadap variable kinerja karyawan pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif antara variable komunikasi terhadap variable kinerja karyawan maka dapat dilihat hasil dari analisis persamaan regresi sederhana maka didapat nilai koefisien regresi atau (b) sebesar 1,645 yang mengindikasikan jika terdapat pengaruh positif diantara variable komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil Uji t maka didapatkan nilai T hitung sebesar 6,220 dan dengan nilai T table sebesar 2,052 yang berarti nilai T hitung lebih besar dibandingkan nilai T table atau $6,220 > 2,052$ maka kesimpulannya terdapat pengaruh secara parsial diantara variable komunikasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis uji T yang telah dilakukan dan dapat disimpulkan jika H_0 dapat diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan variable komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. Penelitian ini membuktikan jika Komunikasi yang baik diantara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan sesama rekan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda.

Maka penjelasan seberapa besar pengaruh diantara variable dapat dilihat dari hasil tabel model summary pada tabel 4.9 yaitu diketahui jika besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,762, dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,580 yang mengandung pengertian jika pengaruh variable bebas (Komunikasi) terhadap variable terikat (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 58% .

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan jika H_0 dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh diantara variable komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda

4. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan jika *variable* komunikasi pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari mendapatkan tanggapan oleh para responden yaitu seluruh karyawan perusahaan dan masuk dalam kategori baik. Berdasarkan indikator komunikasi yaitu komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi terhadap *sesama* rekan kerja di dalam perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari termasuk di dalam kategori baik dan dilihat dari tanggapan para responden yaitu seluruh karyawan perusahaan terhadap *variable* kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, kerjasama diantara karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan termasuk kategori baik

Maka peneliti dapat mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan maka dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable komunikasi (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda.

REFERENSI

- Amirullah (2015) *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Mitra Wacana media.
- Atambo, W. N. and Momanyi, D. K. (2016) 'Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya', *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(5), pp. 328–340.
- CEYLAN, C. and YAVAŞ, H. (2020) 'What Affects Employee Motivation At It Projects In Turkey? The Impact Of Leader Communication, Wage Satisfaction, and Job Opportunities at It Projects Employee's.', *Balikesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 23(December), pp. 1041–1068. doi: 10.31795/baunsobed.693187.
- Dessler, G. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kesepuluh. Jakarta: PT.Indeks.
- Edison. *et al.* (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko.T.Hani. (2013) *Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko.T.Hani. (2016) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kalogiannidis, S. (2020) 'Impact of Effective Business Communication on Employee Performance', *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), pp. 76–85. doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.6.631.
- Kashmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kovaçi, I. *et al.* (2020) 'A Brief Overview of Measuring the Effects of Managers ' Training , Communication and Motivation and their Impact on Managerial Performance in Health and Hotel Tourism in Kosovo . Case study : Managere ' s of Centrer of Thermal Tourism and Five Stars Hotel', *Acta Universitatis Danubius. Economica Journals*, 16(5), pp. 89–100.
- Rajhans, K. and Professor, A. (2012) 'Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and

Performance', *Interscience Management Review (IMR)*, (2), pp. 2231–1513.

Ricardiyanto, P. (2018) *Human Capital Management*. Jakarta: In Media.

Robbins, S. and Timothy, A. J. (2012) *Perilaku Organisasi*. 16th edn. Jakarta: Salemba Empat.

Sudarmanto (2010) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV.Afabeta.

Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.

Usman, H. (2012) *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.