

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT BANK SUMUT CABANG TELUKDALAM

Amelia Risky Hulu

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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 linier 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 signifikan 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 memanejemenkan 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 0,005. This 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.

Key Word: communication; performance of employe

A. Pendahuluan

Organisasi pada umumnya merupakan perkumpulan orang-orang atau kelompok yang memiliki urusan tertentu. Suatu organisasi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai sedangkan untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan sifat atau perilaku orang-orang yang bertanggung dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati kepada pegawai yang dipimpinya dalam organisasi adanya komunikasi 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 organisasi. Peran sumber daya manusia sangatlah penting karena sumber daya manusia yang menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi itu sendiri. 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 kinerja organisasi.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting dalam mengarahkan pegawai yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. 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. Menjaga dan memelihara komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun antara rekan kerja lainnya dalam organisasi dapat mendorong pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Komunikasi memegang peranan amat penting dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi menjadi alat utama dalam menjalankan roda organisasi. Komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara atasan dan pegawai yang ada dibawahnya. Akan tetapi, dalam kenyataannya, kadang kala 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. Kegagalan komunikasi bisa terjadi karena banyak hambatan-hambatan. Salah satu hambatan

yang ditimbulkan dari unsur manusia yang terlibat didalamnya adalah karena persepsi yang berbeda.

Konukasi merupakan bagian dari manajemen dalam berorganisasi yang dibutuhkan antara seorang pimpinan dan pegawai untuk mengirimkan pesan sehingga dapat dimengerti dan memunculkan umpan balik. Salah satu masalah yang dihadapi dalam kehidupan berorganisasi 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 aktivitas manajemen. Meskipun proses pembentukan organisasi sudah dilakukan dengan 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 merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan pekerjaan kepada tujuan dan sasaran.

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 yang memancarkan keadilan untuk meningkatkan keserikatan pegawai dalam sebuah organisasi

2. Kesopanan

Sikap yang saling menghargai akan meningkatkan komunikasi terhadap rekan kerja dalam organisasi

3. Kata yang tepat

Baik buruknya dalam penyampaian kata terhadap rekan kerja 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 sopan dan halus akan mempermudah penerima pesan dengan cepat mengerti dan responsif terhadap informasi yang disampaikan kepadanya.

5. Penerima tanggapan dan pesan yang disampaikan

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

6. Penerimaan tanggapan dari informasi tugas

7. Penerimaan dari kepastian tugas dengan penyampaian yang jelas akan memperlancar aktivitas komunikasi dalam organisasi

8. Penerimaan kepastian tugas

Informasi yang jelas akan membuat kepastian para pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi

Komunikasi sangat penting sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi

maka dari itu dibutuhkan suatu kerja sama antara antasan dan bawahan. Tidak ada pekerjaan yang tidak membutuhkan sebuah komunikasi, tapi kenyataannya sering sekali komunikasi diabaikan oleh suatu organisasi.

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

Persoalan mengenai kinerja pegawai yaitu menyangkut mengenai hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dilihat dari keluaran yang dihasilkan baik berupa jumlah serta kualitas. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif, memiliki kemampuan bekerja, serta konsisten terhadap pekerjaannya sehingga mengurangi kerugian atau berbagai resiko terhadap pekerjaan tersebut. Faktor yang mendukung kinerja pegawai tersebut yaitu mutu atau kualitas didalam pekerjaan, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang

dilaksanakan, dan ketepatan waktu dalam pengerjaan pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti 2009, 50) menyatakan *employee performance is output drive from process, human or otherwisel*. Jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kemudian menurut Mangkunegara dalam (Nurchayati, Rooswidjajani, dan Brimantyo 2016) menyebutkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja merupakan seberapa baik pegawai menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi dengan hasil yang berkualitas.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari di dalam organisasi, dapat dilihat dari kecepatan pegawai dalam setiap pekerjaan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas merupakan seberapa mampu seorang pegawai menyelesaikan tugas dengan akurat tanpa adanya suatu kesalahan selama melaksanakan tugas tersebut.
4. Tangung jawab
Tanggung jawab merupakan kesadaran atas kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugas 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 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 dan Arianty 2018, 203) menyatakan "kemampuan komunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi, dan itu akan mempengaruhi kinerja pegawai". Pendapat ini menjelaskan bahwa komunikasi yang baik secara efektif telah diterapkan dalam sebuah organisasi akan membuat proses pelaksanaan tugas semakin lancar dan dengan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi kepada pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam, peneliti terkesan bahwa adanya kesenjangan antara yang ditetapkan sebagai kebijakan dengan kenyataan dengan implementasi kebijakan,

kurangnya kualitas kerja melalui pelayanan nasabah, keteepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diinginkan. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai komunikasi dengan kinerja pegawai yakni dengan judul "**Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam**".

B. Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif yang berdasarkan pada perhitungan, angka dan statistik. Menurut Kasiram dalam (V. 2014, 39) menyatakan "Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan, menggunakan data berupa angka, sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang diketahui".

Jenis data penelitian menggunakan data primer. Menurut (Siagian dan Sugiarto 2000, 16) "Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari 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 ini dilakukan selama satu minggu.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam yang berjumlah populasi sebanyak 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menggunakan jumlah populasi karena kurang dari 100 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah populasi pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam sebanyak 34 orang.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagi kedalam dua variabel yakni komunikasi dan kinerja pegawai. Kemudian hasil pengumpulan data primer dari pegawai berupa jawaban dari kuesioner. Setelah itu, dilakukan penilaian dengan menggunakan *skala likert*. Menurut (Sugiyono 2012, 132) menyatakan “*Skala likert* adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atas kelompok seseorang atas fenomena sosial”. Kemudian untuk penentuan skala kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor berdasarkan pendapat (Sugiyono 2012, 133) dimana:

Sangat Setuju = 5
Setuju = 4
Ragu-Ragu = 3
Tidak Setuju = 2
Sangat Tidak Setuju = 1

Sebelum daftar pernyataan diajukan kepada seluruh responden, dilakukan pengujian validasi dan reliabilitas daftar pernyataan melalui uji coba instrumen penelitian. Tujuan pengujian daftar pernyataan 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 mengkolerasikan 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 di PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen kepada responden sebanyak 15 pegawai PT. Bank Sumut Cabang Gunungsitoli. Hasilnya dapat di olah dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto 2017, 317):

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

Keterangan :

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

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkolerasikan 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 aplikasi SPSS Versi 16.0.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronboach alpha* > 0.6 dengan rumus (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 dikonsultasikan pada harga tabel r_{tabel} *Product Moment* dengan taraf signifikan 5%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Untuk menguji reliabilitas ini, digunakan alat bantu SPSS Versi 16.

Menurut (Umar 2010, 77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi 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-Sminorov* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0.05 maka 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 alat bantu aplikasi SPSS Versi 16.0.

Menurut (Suliyanto 2011, 93) "Uji heterokedastisitas berarti ada dua varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoedastisitas 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 heterokedastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

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 dengan t_{tabel} .

Uji koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan variabel nilai X sebagai variabel bebas.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal, satu variabel bebas terhadap variabel tergantung. Model yang digunakan untuk menganalisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto 2011, 39):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Nilai yang diramalakan
- a = Konstanta
- b = Koefisiensi regresi
- X = Variabel bebas

Untuk menghitung dan menganalisis regresi sederhana dalam penelitian ini, digunakan alat bantu aplikasi SPSS Versi 16.0.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dengan satu variabel bebas (X) yaitu komunikasi. Keseluruhan masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat dituangkan dalam bentuk indikator dan dibuat butir pernyataan (instrumen penelitian). Berdasarkan hasil diperoleh melalui butir pernyataan pada lembar angket atau kuesioner, untuk komunikasi sebanyak 15 item pernyataan dan variabel kinerja pegawai sebanyak 15 item pernyataan juga dengan responden sebanyak 34 pegawai di PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam. Dalam mendeskripsikan setiap variabel penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Untuk mendeskripsikan variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0 dengan hasilnya sebagai berikut.

Berdasarkan hasil olahan data 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. Hasil yang 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. 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. Diperoleh standar deviasi sebesar 4,673.

4. Varians

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

Kemiringan kurva berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Diperoleh sebesar 0,187 dengan standar eror 0,403 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kanan $SK > 0$.

6. Keruncingan Kurva

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunangannya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh sebesar -0,863 dengan standar eror 0,788 maka data tersebut plaktikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agar mendatar dengan ekornya relatif pendek.

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 item pernyataan. Hasil yang didapat jumlah skor totalnya sebesar 2201.

Berdasarkan hasil olahan yang diperoleh dari variabel kinerja pegawai maka 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. Hasil yang 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. Diperoleh nilai modus 60.

3. Standar deviasiasi
Standar deviasi adalah akar dari ragam, dan merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Diperoleh standar deviasi sebesar 4,704.

4. Varians
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
Kemiringan kurva berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Diperoleh sebesar 0,162 dengan standar eror 0,403 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kanan $SK > 0$.

6. Keruncingan Kurva
Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunangannya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh sebesar -0,856 dengan standar eror 0,788 maka data tersebut plaktikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agar mendatar dengan ekornya relatif pendek.

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 item pernyataan. 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.

Berdasarkan hasil uji hetero-kedastisitas disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Karena pada gambar tidak membentuk suatu pola tertentu, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik.

Secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh 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.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh uji koefisiensi determinasi sebesar 0,582 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 58,2% variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan metode OLS (*Ordinary Last Square*) yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam.

$$Y = a + bX + e$$

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

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. Simpulan dan Saran

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 dan pembahasan, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Telukdalam perlu memiliki kemampuan dalam memanejemenkan 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.
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: Zanafala.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Julita, dan Nel Arianty. 2018. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan." *Bisnis dan Manajemen* 3(1): 195–205. repository.una.ac.id.
- Nurchayati, Wiwiet Eka, Rooswidjajani, dan Harril Brimantyo. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur)." *Bisnis dan Manajemen* 3(2): 17–24.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Dergibson, dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi Pert. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan (Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- V., Wiratna Sujarweni. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

