



Jurnal Multidisiplin Indonesia

Journal homepage: <https://jmi.rivierapublishing.id/>

P-ISSN 2963-2900 E-ISSN 2964-9048

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT (PKBM) DESA NUSANTARA KABUPATEN SANGGAU

Ummi Kalsum

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat

kummi9970@gmail.com

Riwayat Artikel:

Received: 08-10-2022

Revised: 19-10-2022

Accepted: 30-10-2022

Keywords: communication, performance

Kata Kunci: Komunikasi, kinerja

Abstract

In an organization the meaning play of communication a very important role, the importance of communication in the company is where in doing work among fellow employees requires effective communication so that messages about work can be understood. At the Community Learning Activity Center Nusantara Village, Sanggau Regency, the occurrence of ineffective communication in delivering tasks that must be completed, of course, will affect employee performance. The achievement of a person's or worker's performance due to the resulting efforts and actions. These efforts are in the form of performance achieved by workers. Performance can result from education, work experience and professionalism. The purpose of this study is to determine the significant influence between communication and the performance of PKBM employees in Nusantara Village, Sanggau Regency. Based on the results of the regression analysis by previously making a factor analysis on the communication variable, it was concluded that the indicators that affect performance, namely the discussions carried out provided an opportunity for all employees to have an opinion. In addition, other indicators that affect performance, namely open performance appraisals make all employees more enthusiastic in completing their work. Then, the coefficient of determination is obtained which explains the correlation between the independent variables and the dependent variable which is equal to 0.084 or 8.4% which means the correlation between variables is quite strong.

Abstrak

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau, terjadinya ketidakefektifan komunikasi dalam penyampaian tugas-tugas yang harus diselesaikan, tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa kinerja yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan PKBM Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan sebelumnya membuat analisis faktor pada variabel komunikasi, diperoleh kesimpulan bahwa indikator yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu diskusi yang dilakukan memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk berpendapat. Selain itu, indikator lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu penilaian kinerja secara terbuka membuat seluruh pegawai lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi yang menjelaskan hubungan (korelasi) antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu sebesar 0.084 atau 8.4% yang berarti hubungan antar variabel cukup kuat.

Corresponding Author: Umami Kalsum
E-mail: kummi9970@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun eksternal. Ketahanan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi antar pemangku kepentingan dan anggota terjaln dengan baik. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau merupakan sebuah lembaga pendidikan yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman, Komplek YPSBK, Kelurahan Bunut, Kecamatan Kapuas, Kabupaten Sanggau. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau menyadari bahwa lembaga pendidikan merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dijadikan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Oleh karena, keberhasilan dari tujuan berdirinya lembaga pendidikan tersebut sangatlah penting untuk diwujudkan.

Peneliti sebagai salah satu karyawan yang bekerja pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau yang direkrut melalui berbagai tahapan tes sebelumnya. Karyawan diposisikan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan *skill* yang mereka miliki. Bagi, beberapa orang mungkin hal ini merupakan hal yang adil, namun bagi sebagian hal itu menjadi masalah ketika merasa bahwa diri mereka lebih mampu untuk berada di posisi yang lebih baik. Hal ini kemudian memicu terjadinya komunikasi yang buruk, serta seringkali berujung pada terjadinya *miscommunication* di dalam organisasi

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

Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau, terjadinya ketidakefektifan komunikasi dalam penyampaian tugas-tugas yang harus diselesaikan, tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dikarenakan komunikasi yang tidak efektif antar karyawan yang ada di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau, maka pekerjaan-pekerjaan yang semestinya mudah diselesaikan menjadi sulit dan lama terselesaikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa belum maksimalnya komunikasi yang seharusnya merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, dikarenakan melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu (Gondal, 2013). Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul Pengaruh

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai permasalahan yang ada adalah

untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan PKBM Desa Nusantara Kabupaten Sanggau.

Penelitian ini dapat berguna bagi sumber bacaan dan tambahan informasi tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. Selain itu, juga bisa dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara Kabupaten Sanggau untuk mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperbaiki komunikasi. Bisa untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, serta sebagai sumber referensi dan informasi tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan unsur penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan komunikasi akan timbul jika seorang manusia mengadakan interaksi dengan manusia lain, jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi timbul sebagai akibat dari adanya hubungan sosial. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.” Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat – syarat yang telah ditentukan.”

Dalam melakukan penelitian memerlukan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk menjadi acuan dalam mendukung sebuah penelitian, dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan lebih baik dari penelitian yang sudah ada sebelumnya. Pada penelitian ini dapat dibuktikan penelitian terdahulu pada tabel berikut :

Penelitian terdahulu berjudul, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten”, Didi Wandu, Suhroji Adha, dan Iyah Asriyah (2019). Variabel bebas : Komunikasi Variabel terikat : Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) yang didapat sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain

METODA PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif. Dikatakan pendekatan

kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik (Sugiyono, 2013). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencenderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting 2008:55)

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau dan sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai Maret 2021.

Ghozali (dalam Suwandhani, 2018:17) mengartikan bahwa populasi merupakan kesatuan dari bagian-bagian yang saling bekerja sama dalam mencapai satu tujuan. Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan dari subyek yang akan diukur, dan merupakan bagian yang akan diteliti. Populasi tidak hanya ditujukan untuk orang, tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain dapat dijadikan populasi. Populasi bukan sekedar jumlah yang terdapat pada obyek/subyek yang akan dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara Kabupaten Sanggau dan tenaga kependidikan yang berjumlah 40 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:131) Sampel merupakan bagian dari populasi dan karakteristik yang dipelajari dalam penelitian tersebut. Peneliti tidak dapat mempelajari semua apabila populasinya besar, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, untuk itu peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2018:140) sensus atau *sampling* total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara sebanyak 40 karyawan dan tenaga kependidikan dapat dijadikan sampel sebagai responden pemberi informasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara Kabupaten Sanggau

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara didirikan oleh sekelompok pemuda di Kabupaten Sanggau, dimana pusat kegiatan belajarnya berada dalam satu kecamatan serta dibagi menjadi dua titik, yaitu di Kota Sanggau dan Desa Belangin. Tujuan pembagian tempat tersebut adalah untuk menjangkau dan meringankan transportasi warga belajar tanpa harus menyeberang sungai kapuas. Selama mengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara, pengelola fokus menerapkan strategi untuk menjemput dan membuat peluang bagi warga yang ingin mengenyam pendidikan yang setara dengan sekolah formal. Dikarenakan kami sadar tidak semua orang memiliki kesempatan dan peluang. Tetapi mereka memiliki harapan akan masa depan.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara dilahirkan dari kesadaran, keprihatinan, dan rasa sosial yang tinggi akan masa depan Merah Putih di Perbatasan

Kabupaten Sanggau. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara ini berdiri dibawah Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Desa. Tepat pada tanggal 18 Agustus 2015 didirikan. Dengan beberapa program pendidikan diantaranya yaitu Program Kesetaraan Paket A/Setara SD, Paket B/Setara SMP, Paket C/Setara SMA, dan Program Keaksaraan Fungsional (KF). Dan Bapak Mahathir Muhammad, S.Kom.I sebagai Ketua Umum Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Desa.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Desa adalah lembaga nirlaba, independen yang digagas oleh pemuda desa dan tokoh desa di saat ekonomi melemah, harga kebutuhan naik dan hasil pertanian/perkebunan yang juga menurun, banyak masyarakat yang kesulitan ekonominya, pelajar yang tidak mampu melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya. Sehingga didirikanlah lembaga ini untuk membantu masyarakat yang putus sekolah akibat keterbatasan biaya.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Desa Nusantara berdiri Berdasarkan Akta Notaris Abang Suparjo, S.H.,M.Kn. Akta Pendirian Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Desa Nomor 07 Tanggal 18 Agustus 2015 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor. AHU-0011406.AH.01.04.TAHUN 2015, tanggal 20 Agustus 2015 berkedudukan di Desa Belangin III Kecamatan Kapuas, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat.

Analisis Deskriptif Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Desa Nusantara Kabupaten Sanggau

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang (60,60%) menyatakan sangat setuju informasi mengenai tugas, serta kebijakan-kebijakan dibagikan kepada seluruh pegawainya, sebanyak 10 orang (30,30%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6,07%) kurang setuju, dan sebanyak 1 orang (3,03%) tidak setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju informasi mengenai tugas, serta kebijakan-kebijakan dibagikan kepada seluruh pegawai.

Untuk mengetahui tanggapan responden apakah penilaian kinerja disampaikan secara terbuka dihadapan seluruh pegawai dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Penilaian kinerja disampaikan secara terbuka dihadapan seluruh pegawai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	13	39,39%
Setuju	4	12	36,36%

Kurang Setuju	3	6	18,18%
Tidak Setuju	2	2	6,07%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebanyak 13 orang (39,39%) menyatakan sangat setuju penilaian kinerja disampaikan secara terbuka dihadapan seluruh pegawai, sebanyak 12 orang (36,36%) menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (18,18%) kurang setuju, dan sebanyak 2 orang (6,07%) tidak setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju penilaian kinerja disampaikan secara terbuka dihadapan seluruh pegawai.

Intensitas Komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi. Untuk mengetahui apakah perubahan dan pembaharuan informasi dilakukan secara berkala dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Perubahan dan pembaharuan informasi dilakukan secara berkala

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	15	45,45%
Setuju	4	13	39,39%
Kurang Setuju	3	5	15,16%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang (45,45%) menyatakan sangat setuju perubahan dan pembaharuan informasi dilakukan secara berkala, sebanyak 13 orang (39,39%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (15,16%) kurang setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju perubahan dan pembaharuan informasi dilakukan secara berkala.

Untuk mengetahui tanggapan responden apakah perubahan kebijakan didiskusikan secara berkala dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel. 3 Tanggapan Responden Terhadap Perubahan kebijakan didiskusikan secara berkala

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	19	57,57%
Setuju	4	10	30,30%
Kurang Setuju	3	4	12,13%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang (57,57%) menyatakan sangat setuju perubahan kebijakan didiskusikan secara berkala, sebanyak 10 orang (30,30%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang (12,13%) kurang setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju perubahan kebijakan didiskusikan secara berkala.

Efektivitas Komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator. Untuk mengetahui apakah diskusi yang dilakukan memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk berpendapat dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4 Tanggapan Responden Terhadap Diskusi yang dilakukan memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk berpendapat

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	12	36,36%
Setuju	4	12	36,36%
Kurang Setuju	3	5	15,15%
Tidak Setuju	2	4	12,13%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa sebanyak 12 orang (36,36%) menyatakan sangat setuju diskusi yang dilakukan memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk berpendapat, sebanyak 12 orang (36,36%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (15,15%) kurang setuju dan sebanyak 4 orang (12,13%) menyatakan tidak setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju diskusi yang dilakukan memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk berpendapat.

Untuk mengetahui tanggapan responden apakah seluruh pegawai memutuskan secara bersama-sama mengenai pembagian tugas sesuai posisi pekerjaannya dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Seluruh pegawai memutuskan secara bersama-sama mengenai pembagian tugas sesuai posisi pekerjaannya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	17	51,51%
Setuju	4	8	24,24%
Kurang Setuju	3	6	18,18%
Tidak Setuju	2	2	6,07%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang (51,51%) menyatakan sangat setuju seluruh pegawai memutuskan secara bersama-sama mengenai pembagian tugas sesuai posisi pekerjaannya, sebanyak 8 orang (24,24%) menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (18,18%) kurang setuju dan sebanyak 2 orang (6,07%) menyatakan tidak setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju seluruh pegawai memutuskan secara bersama-sama mengenai pembagian tugas sesuai posisi pekerjaannya.

Tingkat Pemahaman Pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan. Untuk mengetahui apakah informasi yang diberikan mengenai tugas serta kebijakan disampaikan secara sederhana namun jelas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6 Tanggapan Responden Terhadap Informasi yang diberikan mengenai tugas serta kebijakan disampaikan secara sederhana namun jelas

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
------------	-------	------------------	------------

Sangat Setuju	5	24	72,72%
Setuju	4	4	12,12%
Kurang Setuju	3	4	12,12%
Tidak Setuju	2	1	3,04%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa sebanyak 24 orang (72,72%) menyatakan sangat setuju informasi yang diberikan mengenai tugas serta kebijakan disampaikan secara sederhana namun jelas, sebanyak 4 orang (12,12%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (12,12%) kurang setuju dan sebanyak 1 orang (3,04%) menyatakan tidak setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju informasi yang diberikan mengenai tugas serta kebijakan disampaikan secara sederhana namun jelas.

Untuk mengetahui tanggapan responden apakah seluruh pegawai mengetahui bagaimana melaksanakan tugas yang sudah diinformasikan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap Seluruh pegawai mengetahui bagaimana melaksanakan tugas yang sudah diinformasikan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	16	48,48%
Setuju	4	10	30,30%
Kurang Setuju	3	3	9,10%
Tidak Setuju	2	4	12,12
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang (48,48%) menyatakan sangat setuju seluruh pegawai mengetahui bagaimana melaksanakan tugas yang sudah diinformasikan, sebanyak 10 orang (30,30%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9,10%) kurang setuju dan sebanyak 4 orang (12,12%) menyatakan tidak setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju seluruh pegawai mengetahui bagaimana

melaksanakan tugas yang sudah diinformasikan.

Perubahan Sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan. Untuk mengetahui apakah setelah diskusi berkala, seluruh pegawai menjadi lebih bersemangat menyelesaikan tugas masing-masing dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8 Tanggapan Responden Terhadap Setelah diskusi berkala, seluruh pegawai menjadi lebih bersemangat menyelesaikan tugas masing- masing

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	16	48,48%
Setuju	4	9	27,27%
Kurang Setuju	3	5	15,15%
Tidak Setuju	2	3	9,10%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang (48,48%) menyatakan sangat setuju setelah diskusi berkala, seluruh pegawai menjadi lebih bersemangat menyelesaikan tugas masing-masing, sebanyak 9 orang (27,27%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (15,15%) kurang setuju dan sebanyak 3 orang (9,10%) menyatakan tidak setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju setelah diskusi berkala, seluruh pegawai menjadi lebih bersemangat menyelesaikan tugas masing-masing.

Indikator Variabel Kinerja (Y)

Kualitas Kerja

Kualitas kerja bergantung pada mutu yang dihasilkan karyawan yang mampu menghasilkan mutu atau kualitas pelayanan yang baik.

Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	19	57,57%
Setuju	4	11	33,33%

Kurang Setuju	3	3	9,10%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang (57,57%) menyatakan sangat setuju menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya, sebanyak 11 orang (33,33%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (9,10%) kurang setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

Untuk mengetahui tanggapan responden apakah melakukan sesedikit mungkin kesalahan dalam tugas yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel. 10 Tanggapan Responden Terhadap Melakukan sesedikit mungkin kesalahan dalam tugas yang dilakukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	21	63,63%
Setuju	4	10	30,30%
Kurang Setuju	3	2	6,07%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa sebanyak 21 orang (63,63%) menyatakan sangat setuju melakukan sesedikit mungkin kesalahan dalam tugas yang dilakukan, sebanyak 10 orang (30,30%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (6,07%) kurang setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju melakukan sesedikit mungkin kesalahan dalam tugas yang dilakukan.

Kuantitas

Kuantitas kerja bergantung pada jumlah atau besarnya kontribusi yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 11 Tanggapan Responden Terhadap menyelesaikan seluruh tugas setiap harinya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	17	51,51%
Setuju	4	15	45,45%
Kurang Setuju	3	1	3,04%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang (51,51%) menyatakan sangat setuju menyelesaikan seluruh tugas setiap harinya, sebanyak 15 orang (45,45%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (3,04%) kurang setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju menyelesaikan seluruh tugas setiap harinya.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu bergantung oleh sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 12 Tanggapan Responden Terhadap Tidak pernah terlambat menyelesaikan tugas-tugas

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	16	48,48%
Setuju	4	9	27,27%
Kurang Setuju	3	8	24,25%
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang (48,48%) menyatakan sangat setuju tidak pernah terlambat menyelesaikan tugas-tugas, sebanyak 9 orang (27,27%) menyatakan setuju, sebanyak 8 orang (24,25%) kurang setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak pernah terlambat menyelesaikan tugas-tugas.

Untuk mengetahui tanggapan responden apakah karyawan selalu hadir tepat waktu setiap harinya dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut :

Tabel 12 Tanggapan Responden Terhadap Selalu hadir tepat waktu setiap harinya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	5	23	69,69%
Setuju	4	8	24,25%
Kurang Setuju	3	1	3,03%
Tidak Setuju	2	1	3,03%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah	-	33	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa sebanyak 23 orang (69,69%) menyatakan sangat setuju selalu hadir tepat waktu setiap harinya, sebanyak 8 orang (24,25%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (3,03%) kurang setuju dan sebanyak 1 orang (3,03%) menyatakan tidak setuju. Tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju selalu hadir tepat waktu setiap harinya.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Sebelum data hasil kuesioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kevalidan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Hal ini dilakukan untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu menguji apakah kuesioner telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini. Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas), dimana butir pernyataan dinyatakan valid jika koefisien korelasi butir pernyataan $\geq r_{tabel}$. Hasil uji validitas pernyataan dalam variabel komunikasi dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut :

Tabel 13 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,473	0,304	Valid
2	0,461	0,304	Valid

3	0,491	0,304	Valid
4	0,534	0,304	Valid
5	0,343	0,304	Valid
6	0,470	0,304	Valid
7	0,448	0,304	Valid
8	0,379	0,304	Valid
9	0,363	0,304	Valid
10	0,461	0,304	Valid

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Tabel 13 menunjukkan nilai r hitung dari 10 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel komunikasi dapat dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan No.4 dengan nilai r hitung sebesar 0,534 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan No.5 dengan nilai r hitung sebesar 0,343.

Hasil uji validitas pernyataan dalam variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 14 berikut :

Tabel 14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
11	0,472	0,304	Valid
12	0,441	0,304	Valid
13	0,426	0,304	Valid
14	0,488	0,304	Valid
15	0,345	0,304	Valid
16	0,437	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan, Tahun 2021

Tabel 14 menunjukkan nilai r hitung dari 6 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kinerja dapat dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan No.14 dengan nilai r hitung sebesar 0,488 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan No.15 dengan nilai r hitung sebesar 0,345.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran

relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih dan dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60.

Hasil uji reliabilitas pada pernyataan dalam variabel komunikasi dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.23 :

Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Komunikasi (X)	0,773	0,60	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,701	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, Tahun 2021

Pada Tabel 15 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari variabel komunikasi sebesar 0,773 dan *cronbach's alpha* variabel kinerja sebesar 0,701, keduanya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item dari variabel komunikasi dan kinerja adalah reliabel.

Deteksi Outlier

Salah satu cara mendeteksi data outlier adalah dengan melihat *box plot*. Setelah itu menghapus data *outlier* yang terdeteksi pada *box plot*. Berdasarkan Gambar terdapat beberapa data dengan nilai *outlier*. Pada variabel Komunikasi terdapat data *outlier* pada responden No 5, 17, 18, 21 dan 34. Sedangkan pada variabel Kinerja terdapat *outlier* pada responden No 18, 23 dan 31

Analisis Faktor

Setelah variabel ditentukan dan dipilih serta perhitungan korelasinya telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis, langkah selanjutnya adalah membentuk faktor untuk menemukan struktur yang mendasari hubungan antar variabel awal tersebut. Metode yang digunakan dalam pembentukan faktor adalah metode analisis *principal component*. Dua langkah utama dalam pembentukan faktor adalah penentuan jumlah faktor dan rotasi faktor-faktor yang terbentuk.

Penentuan Jumlah Faktor

Jumlah faktor yang akan dibentuk ditentukan dengan melakukan kombinasi beberapa kriteria untuk mendapatkan jumlah faktor yang paling sesuai dengan data penelitian. Kriteria yang digunakan adalah nilai eigen. Faktor atau komponen yang mempunyai nilai eigen lebih dari 1 akan dipertahankan dan faktor yang mempunyai nilai eigen kurang dari 1 tidak akan diikutsertakan dalam model.

Tahapan selanjutnya adalah penentuan signifikansi nilai *factor loading* untuk

menentukan pengelompokan variabel ke dalam faktor yang sesuai dengan melihat nilai tertinggi pada *component*.

Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2016:410): “Tujuan dilakukannya uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)”.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi jika bernilai angka 0 menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel X dan Y, akan tetapi jika nilai koefisien determinasi bernilai angka 1, maka menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara X dan Y. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.227	.084	2.12825

a. Predictors: (Constant), Faktor 5, Faktor 4, Faktor 3, Faktor 2, Faktor 1

Berdasarkan Tabel 16 diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0.084, artinya terdapat hubungan (korelasi) sangat rendah yaitu 8.4% antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau dengan hasil uji F menunjukkan nilai *Fhitung* > *Ftabel* ataupun dengan tingkat signifikansi yang diperoleh $0.02 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. Kemudian dari hasil uji t diperoleh bahwa hanya nilai *t-statistic* pada faktor 4 sebesar 0.024 dimana < 0.05 , sehingga faktor 4 yang terdiri dari variabel X5 yaitu diskusi yang dilakukan memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk berpendapat dan X10 yaitu penilaian kinerja secara terbuka membuat seluruh pegawai lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau.

Berdasarkan karakteristik responden, jenis kelamin wanita menjadi dominan di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. Kemudian berdasarkan usia, mayoritas karyawan berada di usia 17-35 tahun, dapat dikategorikan sebagai usia muda untuk bekerja sesuai dengan posisi jabatan yang diemban. Faktor usia merupakan

faktor pegawai dalam kinerja, karyawan yang berusia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menurunkan kinerjanya. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar masa kerja karyawan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau adalah memiliki masa kerja 2 tahun dengan persentase sebanyak 19 orang. Karakteristik responden yang terakhir ialah bidang pekerjaan, sebagian besar pegawai menduduki bidang pekerjaan sebagai tutor atau guru. Hal ini dapat dilihat dari bidang dunia kerjanya yaitu dibidang pendidikan yang mayoritas pegawainya mempunyai jabatan sebagai pendidik.

Berdasarkan analisis deskriptif pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PKBM Desa Nusantara Kabupaten Sanggau, penelitian ini juga dapat dilihat pada variabel komunikasi skor jumlah tanggapan responden tertinggi adalah sangat setuju dengan indikator tingkat pemahaman pesan yang memuat informasi yang diberikan mengenai tugas serta kebijakan disampaikan secara sederhana namun jelas. Sedangkan skor terendah dalam variabel komunikasi ialah tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju dari semua indikator. Kemudian pada variabel kinerja skor jumlah tanggapan responden tertinggi adalah sangat setuju dengan indikator ketepatan waktu yang memuat selalu hadir tepat waktu setiap harinya. Sedangkan skor terendah dalam variabel kinerja ialah tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju dari semua indikator.

Sedangkan koefisien determinasi yang didapat sebesar 0.084 yang artinya sebesar 8.4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan bahwa berdasarkan hasil Uji T diperoleh bahwa hanya nilai *t-statistic* pada faktor 4 sebesar 0.024 dimana < 0.05 , sehingga faktor 4 yang terdiri dari variabel X5 dan X10 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. Selain itu, berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 3.793 dengan *F*(0.95;28;4) sebesar 2.714. Karena nilai *Fhitung* $> F_{tabel}$ ataupun dengan tingkat signifikansi yang diperoleh $0.02 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. Serta berdasarkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.084, artinya terdapat hubungan (korelasi) sangat rendah yaitu 8.4% antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Wildan Kurniawan. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 2015. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Garut.
- Biller, Panjaitan. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi*. 2016. Jurnal Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ekonomi Sutaatmadja.
- Didi, Wandu, Suhroji Adha, dan Iyah Asriyah. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten*. 2019. Banten : Jurnal Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irfan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. 2016. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, James. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi Kelima Cetakan Ketiga*. 2000. Jakarta : Penerbit ANDI.
- Ginting, Abdurrahman. *Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran*. 2008. Bandung : Humaniora.
- Komala, L. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. 2009. Bandung : Simbiosis Rekatama
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. 2008. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nyimas, Nurmalia. *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan*. 2018. Sumatera : Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma
- Priansa, Donny. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2014. Bandung : Alfabeta.
- Ridwan. *Inovasi Pembelajaran*. 2013. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ruslan, Rosady. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. 2008. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. 2008. Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2013. Bandung : Alfabeta.

Sule, E.T dan Priansa, D.J. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

2018. Bandung : PT. Refika Aditama.

Suprpto, Tommy. *Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi*.
2011. Jakarta : PT. Buku Seru.

Sutikno, M.S. *Strategi Belajar Mengajar*. 2014. Bandung : PT. Refika Aditama.

Wibowo. . *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. 2018. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. 2005. Jakarta : PT. Grasindo.

Zackharia, Rialmi Morsen. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi*. 2020. Jakarta : Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Veteran.

Zuldafrial, Muhammad, Lahir. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Yuma Pustaka