

# **PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. UNDAGI BALI KECAMATAN TAMPAKSIRING DI KABUPATEN GIANYAR**

**OLEH :  
I WAYAN SASTRAWAN**

## **ABSTRAKSI**

Komunikasi yang efektif merupakan prasyarat terbinanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi, dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perilaku organisasi. kinerja pegawai dalam hal ini menjadi perhatian yang serius bagi berbagai organisasi tak terkecuali UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring. Dimping itu pula komunikasi antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan kurang harmonis. Hal ini menyebabkan bahwa kinerja Karyawan banyak masuk sesukanya dan kurang disiplin. Sehingga dengan demikian kinerja karyawan pada UD.Undagi Bali menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring di Kabupaten Gianyar?" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring. Penelitian ini dilakukan di UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring di Kabupaten Gianyar. Jenis data yang dipergunakan dapat dibagi menjadi dua yaitu : (1) Data Kuantitatif, (2) Data Kualitatif. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring, kecuali pimpinan yaitu sebanyak 61 orang karyawan, karena jumlahnya kurang dari 100, maka jumlah populasi diambil sebagai responden atau diambil dengan penelitian sensus. Teknik Pengumpulan data yaitu Observasi (Metode Pengamatan), Interview (Wawancara). Kuesioner dan studi Dokumentasi. Teknik Analisa Data menggunakan regresi sederhana dan uji statistik t ( t-test), dengan bantuan komputer Program SPSS version 15.0 for windows.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana di dapat persamaan regresi yaitu  $y = 3,756 + 0,855 X$ , sehingga memberikan informasi karena nilai b positif yaitu  $b = 0,855$  artinya apabila komunikasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,855 satuan. Uji t-test diperoleh t hit 17,415 dan t tabel = 1,671. Oleh karena t hit = 17,415 lebih besar dari pada t tabel = 1,671, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi hipotesis yang diajukan yang berbunyi di duga komunikasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin bagus komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

**Kata kunci:** Komunikasi dan Kinerja Karyawan

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Usaha Dagang Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring adalah merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dalam bidang ukiran kayu. UD Undagi Bali saat ini memiliki karyawan kurang lebih 61 orang yang masing-masing telah memiliki tugas sesuai dengan keahlian masing-masing. Dalam proses penyelesaian ukiran Bali diperlukan adanya kerjasama yang baik antar karyawan dan kehadiran tepat waktu sehingga pesanan ukiran dapat selesai sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Salah satu diantaranya adalah membina hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan sehingga tujuan yang diinginkan akan dapat tercapai.

Kinerja Karyawan selain dipengaruhi oleh faktor pengawasan juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Keputusan, gagasan, ide, prakarsa, inisiatif, kreativitas, pendapat, saran, perintah dan lain sebagainya harus dikomunikasikan, agar menjadi perangsang bagi orang lain untuk ikut memikirkan dan mempertimbangkannya, sebelum diwujudkan menjadi tindakan atau kegiatan organisasi. Dalam pemeliharaan hubungan dengan para Karyawan sangat diperlukan adanya komunikasi yang efektif, karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain.

Lebih lanjut Thoha (2003:163) mengungkapkan bahwa ” komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari

seseorang ke orang lain". Suyadi (1999:41) mengatakan "bahwa kerjasama dalam suatu organisasi yang tujuannya adalah untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh sekelompok pelaku (atasan, bawahan), diperlukan suatu media komunikasi".

Namun demikian, pada UD. Undagi Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar yang terjadi adalah :

- a. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan kurang harmonis
- b. Karyawan banyak yang masuk sesukanya dan kurang disiplin dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar?"

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada pemerintah dan pihak yang berkepentingan dalam mengambil

kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

## **II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1 Manajem Sumber Daya Manusia**

Menurut Tohardi, (2004 : 11) : "Manajemen adalah seni dan ilmu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan melakukan kerjasama dengan orang lain". Selanjutnya yang dimaksud dengan SDM menurut Tohardi, (2004 : 12) menyatakan bahwa : "Sumber daya manusia segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Sedangkan Handoko, (2001 : 4) berpendapat : "Manajemen adalah suatu kerjasama orang-orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisien dan efektif". ".Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2007 : 1) mengatakan bahwa: "Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (*energi* atau *power*)".

#### **2.1.2 Komunikasi**

Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang dilakukan sehari-hari tidak dapat dipisahkan dari proses komunikasi. Proses komunikasi merupakan pemberian informasi-informasi dari atasan kepada bawahan, demikian sebaliknya sebagai penunjang operasional demi tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata "Job performance atau Actual Performance "yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Ginbson, dkk (1996:53) menyebutkan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan setiap Karyawan yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan yang diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu pekerjaan.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 1991), sedangkan menurut Gillbert (Siagian,2005:132) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Mangkunegara (2006:67) mengatakan bahwa pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya" Jadi kinerja merupakan hasil dari usaha yang dicapai seorang baik berupa produk atau jasa, sesuai dengan beban kerja atau pekerjaan yang diberikan organisasi.

## **III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

#### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada UD. Undagi Bali, Kabupaten Gianyar di Desa Manukaya Kecamatan Tampaksiring dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan pesanan-pesanan dari pelanggan sering tidak tepat waktu.

- b. Komunikasi antar pimpinan dengan karyawan begitu juga antara karyawan dengan karyawan kurang harmonis sehingga menyebabkan karyawan malas untuk bekerja.

### **3.1.2 Objek Penelitian**

Adapun Objek dalam penelitian ini adalah komunikasi dan Kinerja Karyawan.

### **3.2 Identifikasi Variabel**

Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah komunikasi.
- b. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

### **3.3 Definisi Operasional**

- a. Komunikasi (X) adalah suatu proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada karyawan atau dari karyawan kepada pimpinan dengan harapan terjadinya kesamaan persepsi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini komunikasi dilihat dari indikator-indikator sistem penyampaian informasi, ketepatan informasi dan akuransi informasi.
- b. Kinerja (Y) adalah suatu sikap, Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 1991),.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dapat dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Data Kuantitatif, adalah data yang berupa angka-angka dan bersifat dapat dihitung seperti : jumlah Karyawan, skor/bobot dari kuesioner tentang komunikasi dan Kinerja Karyawan .
- b. Data Kualitatif, adalah data yang tidak berupa angka-angka dan bersifat tidak dapat dihitung seperti : sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan gambaran umum tentang perusahaan.

#### 3.4.2 Sumber Data

- a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama yaitu perusahaan tempat diadakan penelitian dan dipublikasikan oleh peneliti. Misalnya hasil jawaban kuesioner dari komunikasi dan kinerja karyawan.

- b. Data Sekunder

Adalah sebagai data yang pengumpulannya dilakukan oleh orang lain, seperti misalnya sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi..

### **3.5 Metode Penentuan Sampel**

Menurut Soegiyono (2009 : 116) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, karena

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, dan karena jumlah pegawainya sedikit yaitu hanya sebanyak 61 orang, maka dalam hal ini seluruh populasi akan diambil sebagai responden. Jadi dengan demikian penelitian ini adalah penelitian sensus. Dan itu berarti semua responden mempunyai hak yang sama dalam pengumpulan data pada penelitian ini..

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi (Metode Pengamatan)

Observasi adalah suatu cara untuk memperoleh data yang akurat dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian, dalam hal ini adalah UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar

2. Interview (Wawancara)

## **IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan tujuan penelitian maka pada bab pembahasan ini dianalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar

### **4.1. Deskripsi Data**

Dalam deskripsi data akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel komunikasi dan kinerja karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner .

Penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus (Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, 2006 : 84)

$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai terendah} = 1$$

$$\text{Rentang } 5-1 = 4$$

$$\text{Kelas Interval (C)} = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0,8$$

Dari interval klas 0,8 bisa ditentukan kriteria mengenai komunikasi dan kinerja karyawan, seperti disajikan pada tabel 5.1 berikut ini.

**Tabel 4.1. Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner tentang Komunikasi dan Kinerja Karyawan**

Kriteria	Kategori Penilaian
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,60	Tidak baik
2,61-3,40	Cukup baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

**Sumber : Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar (2006 : 84)**

#### 4.1.1. Komunikasi

Menurut Gorda, (2004 : 163) menyatakan bahwa : "Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu"..

Berdasarkan hasil penelitian maka kategori penilaian 61 responden tentang komunikasi pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring dapat dilihat dapat tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2. Kategori Penilaian 61 Responden Tentang Komunikasi pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring , Tahun 2015**

No	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	2	3	$4 = \frac{3}{\sum 3} \times 100\%$
a	Sangat tidak baik	-	-
b	Tidak baik	1	3,33
c	Cukup baik	6	20,00
d	Baik	42	40,00
e	Sangat baik	12	36,37
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Data diolah dari lampiran 2**

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan komunikasi baik adalah sebanyak 42 orang atau 40% (persen) sedangkan responden yang menyatakan komunikasi di UD.Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring tidak baik adalah hanya sebanyak 1 orang atau 3,33% (persen). Jadi dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada UD.Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring dapat dikatakan baik.

#### 4.1.2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penilaian prestasi kerja (kinerja) atas hasil kerja yang ‘dicapai’ karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator penilaian kinerja dalam penelitian ini terdiri dari loyalitas (kesetiaan), tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa (ide) dan tugas dan wewenang .

Berdasarkan hasil penilaian di lapangan, maka kategori penilaian 61 responden tentang kinerja pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3. Kategori Penilaian 61 Responden Tentang Kinerja pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring , Tahun 2015**

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Sangat tidak baik	-	-
2	Tidak baik	1	3,33
3	Cukup baik	8	26,67
4	Baik	42	36,67
5	Sangat baik	10	33,33
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Data diolah dari lampiran 3**

Berdasarkan tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang atau (36,67%) responden menyatakan kinerja karyawan UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring dapat dikatakan sebagai katagori baik. Selanjutnya yang mengatakan dengan katagori tidak baik adalah sebanyak 1 orang atau 3,33 %. Jadi berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada UD. Undagi Kecamatan Tampaksiring dapat dikatakan dengan katagori baik.

## **4.2. Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **4.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Menurut Somantri (2011:243), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2011: 261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan formulasi sebagai berikut :( sugiyono, 2011:261)

$$Y = a + bX$$

Dimana

Y = komunikasi (Y)

a = nilai konstanta

b = Koefisien regresi dari kinerja (X)

X = kinerja

Dengan menggunakan program *SPSS Version 20 for Windows* dalam lampiran 2 diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4. Hasil Perhitungan SPSS Version 20 for Windows Analisis Regresi Linier Sederhana, Pegaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.756	1.346		2.790	.009
Komunikasi	.855	.049	.957	17.415	.000

N = 61

R = 0,957

R<sup>2</sup> = Determin : 0,915

t-hitung = 17.415

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 5.4 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = 3,756$$

$$b = 0,855$$

Berdasarkan nilai a dan b diperoleh persamaan garis regresi linear sederhana :  $Y = a + bX$ , sehingga didapat persamaan adalah  $Y = 3,756 + 0,855 X$  sehingga memberikan informasi bahwa :

Nilai a = 3,756 artinya apabila komunikasi dianggap nol, maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 3,756

Nilai b = 0,855 artinya apabila komunikasi meningkat sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,855 satuan.

#### **4.2.2. Analisis Determinasi**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara variabel bebas (X) yaitu komunikasi terhadap variable terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, yang dinyatakan dalam persentase dengan formulasi sebagai berikut: (Sudjana, 2001:246)

$$\begin{aligned} D &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,915^2 \times 100\% \\ &= 91,58\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 91,58%. Hal ini berarti bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi antara komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 91,58%, sedangkan sisanya sebesar 8,42% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

#### **4.2.4. Analisis t-test**

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak. Untuk menguji kebenaran dari koefisien korelasi yang diperoleh di atas, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , Artinya variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan di UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring .

$H_a : \beta > 0$ , Artinya ada pengaruh secara signifikan variabel komunikasi terhadap variable kinerja karyawan di UD. Undagi Bali Kecamatan Tampaksiring .

b. Penentuan Pengujian

Sesuai dengan hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang diajukan, yang menyatakan “ $\beta > 0$ ” atau pengaruh positif antara variable komunikasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) maka dalam pengujian ini digunakan uji atau pihak, yaitu uji pihak kanan, dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan df (*degrees of freedom*=derajat bebas) = n-k. Untuk  $N = 61$  dan  $k = 2$  maka  $df = 61-2=59$ , sehingga besarnya t-tabel =  $t(\alpha, df)$  yang dicari adalah  $t(5\%, 28)$  yang terdapat pada tabel t dalam lampiran 5, besarnya adalah 1,671

c. Penentuan t-hitung

Berdasarkan tabel 5.4, ternyata pada derajat bebas = 28, besarnya t-hitung untuk komunikasi adalah t-hitung = 17,415

d. Kriteria pengujian

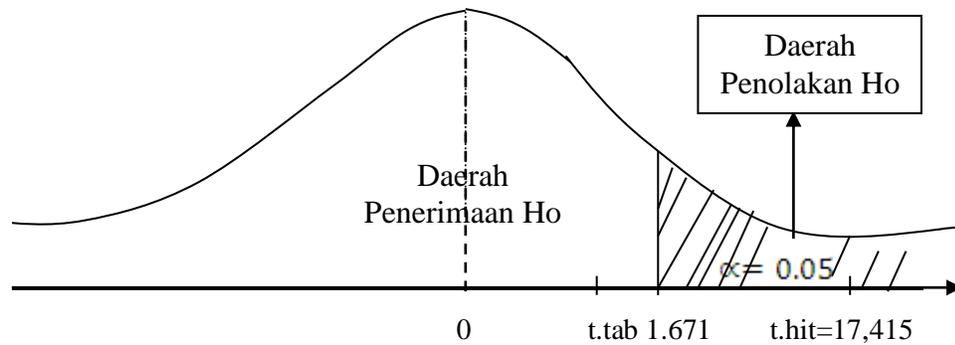
Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu :

– Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

– Jika  $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis, maka berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-t seperti terlihat pada gambar 4.1.

**Gambar 4.1**  
**Kurva Distribusi t-test**



Sumber : hasil penelitian

e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji t-test diperoleh t hit 17,415 dan besarnya t tabel = 1,671. Oleh karena t hit = 17,415 lebih besar dari pada t tabel = 1,671, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi hipotesis yang diajukan yang berbunyi di duga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin bagus/ lancar komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

## **V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana di dapat bahwa  $y = a + bx$ , sehingga di dapat persamaan  $y = 3,756 + 0,855X$ . Hal ini memberikan informasi bahwa jika nilai  $b$  positif yaitu  $b = 0,855$ , maka artinya apabila komunikasi meningkat sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,855 satuan.
- b. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $D = 91,58\%$ . Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/ sumbangan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 91,58%. Sedangkan sisanya sebesar 8,42% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

### **5.2. Saran-saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diberikan saran-saran adalah sebagai berikut :

- a. Hendaknya komunikasi yang sudah baik tetap di pertahankan, dan jika memungkinkan lebih di tingkatkan lagi.
- b. Kepada Perusahaan UD. Undagi Bali hendaknya memberikan semacam reward (hadiah) dalam bentuk financial kepada karyawan yang berprestasi, begitu juga bagi mereka yang bekerja melebihi jam kerja normal hendaknya diberikan uang lembur. Sehingga dengan demikian mereka akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, 2001, *Pengantar Produktivitas, Departemen Tenaga Kerja RI*, Kanwil Prop Jabar.
- Flippo Edwin.B.2001.*Manajemen Personalia*,Penerbit,BPFE,Yogyakarta
- Gorda, I.G.D.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astha Brata Bali.
- Gibson, j.L., 1987, *Organization, terjemahan Tjarkasih*, Midas Surya Grafindo, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Martoyo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Duta Jasa, Surabaya.
- Miftah Thoha, 2003. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya; CV Rajawali, Cet III*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Moenir, *Perilaku Organisasi*, Armico, Bandung, 1998
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pornomo Stiadi Akbar dan Husaini Usman. 2006. *Usman Usaini*, Jakarta
- Prasetyo, Irawan., 1999, *Logika dan Prosedur Penelitian, Pengantar teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial bagi mahasiswa dan Peneliti Muda*, Cetakan I, STIA LAN Press Jakarta
- Robbins Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN.

- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cpita.
- Tohardi, Ahmad. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Wirawan, I Gusti Putu Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, IG., 2000. *Manajemen KeKaryawan an I*, Penerbit kanisius, Jakarta.
- Widia Indah Riski (2011) yang berjudul : *pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset Daerah Kabupaten Labuhan Batu*. (jurnal )
- Franky Ramli Mokodompit (2013) yang berjudul : *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Pt.Radio Memora Anoa Indah*.(jurnal)