
Research Article

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara

Ana Nur Rahayu*, Devi Setiawati, Dian Candra Fatihah

Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Bandung, Indonesia

Article history:

Submission April 2022

Revised April 2022

Accepted April 2022

*Corresponding author:

E-mail:

nurrahayua@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja karyawan CV. Kawani Tekno Nusantara dengan menerapkan metode deskriptif dan verikatif, dengan pengumpulan data dari studi lapangan, angket dan studi pustaka. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 32 karyawan. Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner menggunakan skala likert dan dihitung dengan program SPSS versi 16. Teknik analisis data menerapkan teknik regresi linier sederhana dan korelasi antar variabel. Nilai korelasi hitung sebesar 0,592 artinya terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap efisiensi karyawan CV. Kawani Tekno Nusantara tergolong sedang karena berkisar 0.40-0.599. Hasil uji hipotesis t menunjukkan besarnya t hitung terhadap t tabel $4,024 > 1,697$ artinya terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. Berdasarkan perhitungan koefesien determinasi diperoleh R square 35% artinya efektifitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno nusantara dipengaruhi oleh komunikasi internal sebesar 35%. Hambatan yang terjadi di CV. Kawani tekno nusantara adalah informasi yang disampaikan atasan kepada pegawai kurang dapat diterima dengan baik yang mengakibatkan terjadinya kesalahan komunikasi. Solusi yang disarankan agar pegawai lebih memahami dengan detail informasi yang telah disampaikan atasan, kemudian memastikan kembali atas informasi yang sudah disampaikan.

Keywords: *efektivitas kinerja pegawai, komunikasi, komunikasi internal*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada kehidupan berorganisasi baik yang berbentuk pemerintahan ataupun organisasi masyarakat mutlak memerlukan peranan dari anggota organisasi tersebut. Tujuan yang ingin dicapai, strategi yang ingin dijalankan, rencana

yang ingin diwujudkan serta program kerja yang ingin dikembangkan haruslah selaras sehingga tujuan yang ditargetkan melalui komunikasi dan kerjasama yang erat dan harmonis dapat tercapai dan tercipta secara efektif dan efisien.

How to cite:

Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*. 2 (1), 73 – 85. doi: 10.11594/jesi.02.01.09

Komunikasi pada suatu organisasi pada umumnya berlangsung dalam dua konteks; komunikasi didalam organisasi (Internal) dan diluar organisasi (Eksternal). Komunikasi internal yakni aktivitas terpenting sebuah organisasi, untuk menunjang efektivitas kerja seorang pegawai sehingga tercapai tujuan organisasi. Agar tujuan yang ditargetkan dapat tercapai, seorang pegawai harus menjalin komunikasi yang optimal. Karena efektifitas kinerja pegawai dilihat dari bagaimana pencapaian tujuan yang ditetapkan dapat di raih bersama.

Dengan membandingkan jam kerja yang di tetapkan perusahaan dengan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau dengan melihat hasil dan kualitas yang didapat, memungkinkan untuk menilai efektifitas kinerja pegawai. Seorang pegawai dapat dikategorikan sebagai pegawai yang efektif jika kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya lebih tinggi dari yang sudah ditentukan. Semua perusahaan tentu menginginkan pegawainya dapat bekerja dengan efektif, seperti yang di inginkan oleh CV. Kawani Tekno Nusantara, karena memiliki pegawai yang dapat bekerja secara efektif adalah merupakan aset Sumber Daya Manusia bagi perusahaan.

CV. Kawani Tekno Nusantara merupakan industri manufaktur dengan fasilitas produksi lengkap dan terintergrasi penuh. CV. Kawani Tekno Nusantara memiliki CAD, CNC, Machine Tool, Milling Lathe, Surface Grinding dan Cylindrical Grinding (External & Internal), dan lain-lain. Faktor keberhasilan CV. Kawani Tekno Nusantara yaitu sangat mementingkan kualitas produk, pengiriman barang yang tepat waktu, dan menjaga hubungan bisnis dengan pelanggan maupun distributor. Proses Quality Control yang akurat guna memastikan akurasi suatu produk adalah upaya yang selalu di sematkan oleh CV. Kawani Tekno Nusantara.

Selalu konsisten dalam rencana kerja, memperbaiki control sehingga optimal merupakan salah satu misi dan moto hidup CV. Kawani Tekno Nusantara. Tujuannya sendiri adalah untuk meminimalisir bentuk kesalahan, menghemat pengerjaan guna memberi peningkatan pada kepuasan dan perolehan keun-

tungan. CV. Kawani Tekno Nusantara memahami secara utuh mengenai sumber daya yang dijadikan aspek terpenting sebagai kelangsungan hidup perusahaan, sehingga secara serius memperhatikan program pelatihan pegawainya dan diharapkan dapat bersaing.

Komunikasi adalah faktor terpenting bagi suatu perusahaan karena mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Tugas pegawai yang saling terkait membutuhkan komunikasi timbal balik agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan lancar. Terdapatnya komunikasi yang dijalin secara baik dan lancar begitupun sebaliknya, jika tidak terjadi kelancaran dalam berkomunikasi dapat menimbulkan ketidak efektifan dalam bekerja dan tujuan yang ingin diraih pun tidak bisa tercapai.

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup erat dari komunikasi yang baik untuk dapat mewujudkan efektivitas kinerja pegawai, sebagaimana penelitian:

1. Abu Nawar, "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kepemimpinan Dalam Kinerja Pegawai", *published* Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya (2018:13-14).
2. Fepi Febrianti, "Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai di dinas arsip dan perpustakaan kabupaten sumedang", *published* Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (2020 :5-8).
3. Didi Wandu, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten", *published* buku Jurnal Ekonomi Vokasi (2019:24).

Berdasarkan contoh Penelitian tersebut, penulis tertarik mengkaji penelitian berjudul :

"PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI CV. KAWANI TEKNO NUSANTARA "

Pokok Permasalahan

Pembahasan yang dikaji mengenai bagaimana Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara Bandung.

Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai pada CV. Kawani Tekno Nusantara?
2. Bagaimana gambaran efektivitas kinerja pegawai pada CV. Kawani Tekno Nusantara?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai pada CV. Kawani Tekno Nusantara?
4. Bagaimana hambatan yang didapat dalam komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai pada CV. Kawani Tekno Nusantara?
5. Bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai pada CV. Kawani Tekno Nusantara?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi tersebut dilaksanakan perolehan data yang bertujuan guna:

1. Untuk mengetahui gambaran komunikasi internal di CV. Kawani Tekno Nusantara.
2. Untuk mengetahui gambaran efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara
4. Untuk mengetahui dan mengembangkan informasi terkait hambatan-hambatan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara
5. Untuk melakukan upaya yang bisa dilakukan dalam mengatasi hambatan komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara.

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan mampu memperkaya pengetahuan dan wawasan dalam diterapkannya teori selama menempuh pendidikan di Administrasi Keuangan Politeknik Piksi Ganesha Bandung.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Diharapkan mampu memberikan wawasan untuk penulis khususnya terkait komunikasi internal dan efektivitas kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bermanfaat mengenai ilmu yang bisa di terapkan di CV. Kawani Tekno Nusantara mengenai komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan memberi kegunaan sebagai bahan referensi penelitian mendatang.

Kajian Ilmiah

Pengertian Komunikasi

Dalam kamus bahasa inggris komunikasi berasal dari "*comunicatio*" yang berawal dari kata *comunis*. Dengan demikian komunikasi memiliki arti menciptakan atau membangun rasa persatuan antar individu.

Komunikasi adalah proses mengirim dan menerima pesan antara sumber dan penerima guna menciptakan pemahaman bagi keduanya. Semua proses komunikasi antar pegawai terkait dapat menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja pegawai.

Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi yaitu proses mengirim stimulus berbentuk verbal dan dapat merubah tingkah laku individu lain, menurut Muhammad (2017:4). Dari pengertian tersebut maka komunikasi adalah proses mengkomunikasikan pesan untuk menciptakan pemahaman yang lebih baik antar pegawai.

Komunikasi internal ditetapkan berdasarkan tingkat kinerja pegawai, yakni membantu seluruh anggota organisasi untuk saling membantu kerjasama tim, berinteraksi, dan mempengaruhi satu sama lain yang kemudian kinerja pegawai dalam organisasi menjadi optimal.

Karakteristik Komunikasi Internal

Karakteristik komunikasi internal yang perlu diperhatikan dikemukakan oleh Muhammad (2017:108) ada 4 macam yaitu:

1. Komunikasi ke Bawah

2. Komunikasi ke Atas
3. Komunikasi Horizontal
4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi yang baik dan efektif dapat merangsang keinginan seorang pegawai untuk giat bekerja, meningkatkan kinerja serta produktivitas dan memunculkan semangat kerja yang tinggi dengan batas kemampuan mereka sendiri.

Pengertian Efektivitas Kinerja Pegawai

Menurut KBBI, “efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti mempunyai nilai efektif, yang dapat diartikan sebagai kegiatan yang dapat memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Pada umumnya efektivitas adalah pekerjaan yang dilakukan tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Makmur (2015:6) mengemukakan pendapat mengenai efektivitas yaitu: “Efektivitas adalah ketetapan harapan, implementasi dan hasil yang dicapai”. Dengan begitu bisa kita simpulkan efektivitas adalah ukuran seberapa baik program atau kegiatan yang telah dilakukan untuk mencapai hasil dan manfaat yang diinginkan.

Ukuran Efektivitas Kinerja

Makmur (2015:7-9) mengemukakan pendapat mengenai ukuran untuk mengukur efektivitas kinerja yaitu ada 3 macam:

1. Ketepatan Waktu
2. Ketepatan Sasaran Pekerjaan
3. Ketepatan Biaya

Metode

Metode Penelitian

Sugiyono (2014:2), metode penelitian yakni cara ilmiah dalam mendapat kevalidan data sehingga dapat ditemukan, dibuktikan kemudian dikembangkan untuk dapat dipahami dan meminimalisir permasalahan dalam bisnis.

Berdasarkan judul Penelitian dan variable yang dikaji, digunakan metode:

1. Metode deskriptif

Sugiyono (2014:53) menerangkan mengenai metode deskriptif yaitu “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel

atau lebih tanpa menimbulkan perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

2. Metode Verifikatif

Sugiyono (2014:91) menerangkan mengenai metode verifikatif yaitu “Penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistic didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

Operasional Variabel

Menurut Nur Indrianto dalam Umi Narmawati (2013:31) pengertian operasional variabel sebagai berikut: “Operasional variabel adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi opsional menjelaskan cara tertentu yang dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan construct sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan reiprasi pengukuran dengan cara yang sama dalam mengembangkan cara pengukuran construct yang baik.”

Berpedoman dari judul yang di ambil, penulis kemudian mengidentifikasi variabel Penelitian ini dengan menggunakan 2 variabel yaitu Variabel *Independent* digunakan sebagai penyebab terjadinya lebih dulu, yang artinya pengaruh komunikasi internal sebagai variabel X dan variabel *dependent* adalah variabel Efektivitas Kinerja Pegawai yang diperkirakan sebagai akibat atau variabel yang terjadi kemudian, yaitu sebagai variabel Y.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” - Sugiyono (2013:90). Populasi pada CV. Kawani Tekno Nusantara berjumlah 35 orang karyawan.

2. Sample

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. - Sugiyono (2013:91). Sample Penelitian ini yaitu sebanyak 32 karyawan dari 35

populasi karyawan di CV. Kawani Tekno Nusantara dengan acuan perhitungan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{35}{1 + 35,0,05^2}$$

$$n = \frac{35}{1 + 35,0,0025}$$

= 32,1 dibulatkan menjadi 32 responden

Keterangan:

n = skala sample

N = skala populasi

e = toleransi ketidakakuratan karena kesalahan pengambilan sample yang dapat diterima (e = 0,05)

dari hasil perhitungan rumus slovin diatas dari populasi sebanyak 35 orang dengan kesalahan 5% dan sampel yang digunakan sebanyak 32 responden.

Jenis dan Sumber Data

1. Data kualitatif

Data disajikan secara verbal, bukan numerik. Gambaran latar belakang subjek penelitian disajikan dalam data kualitatif penelitian ini, mencakup: gambaran pencapaian perusahaan masa lampau. Visi dan misi CV. Kawani Tekno Nusantara, serta struktur organisasi Informasi yang dikumpulkan dalam bentuk statistik.

2. Data kuantitatif

Informasi yang dapat diukur secara langsung dalam bentuk angka. Jumlah karyawan dan hasil survei adalah dua informasi kuantitatif yang diperlukan.

Sumber data penelitian difungsikan untuk penelitian, yang didapat langsung atau tidak langsung. Sumber data penelitian meliputi:

1. Data Primer

Mencakup temuan dari penelitian lapangan dan perolehan data dari wawancara dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Meskipun data sekunder tidak terkait langsung pada penelitian yang ada, namun berguna karena menginformasikan pekerjaan peneliti dan mengacu pada informasi yang telah dikumpulkan orang lain.

Penulis menggunakan metode kuantitatif, deskriptif dan verifikatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan yaitu:

1. Studi lapangan / Observasi

Metode Penelitian memiliki ciri yang berbeda dengan metode lainnya seperti wawancara dan angket, dimana pengambil data melalui metode Penelitian digunakan jika Penelitian berkenaan dengan topik yang membahas perilaku manusia, fenomena alam, dan responden tidak banyak.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara dilakukan ketika seorang peneliti ingin mendapatkan rujukan untuk mengidentifikasi masalah yang diteliti. Metode wawancara didasarkan pada laporan diri sendiri serta keyakinan pribadi.

3. Metode Kuesioner

Metode pengambilan data ini adalah metode yang mengharuskan responden untuk menjawab serangkaian pertanyaan secara tertulis, dengan menggunakan metode angket peneliti tidak diharuskan bertanya secara langsung kepada responden, difungsikan guna memperoleh data dengan menyebarkan angket kepada karyawan CV. Kawani Tekno Nusantara, dengan kriteria pemberian skor untuk setiap item jawaban sebagai berikut.

Skala Likert

Skor	Arti
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-Ragu (R)
2	Tidak Setuju (TR)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2014)

4. Studi Pustaka

Metode perolehan data ini didasarkan pada penyelidikan dan kutipan pendapat beragam sumber literature sebagai bahan teori.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas difungsikan mengetahui apakah instrument telah sesuai dengan yang diharapkan (validasi) dan untuk menentukan kehandalan hasil pengukuran yang dilakukan (reabilitas). Menurut Sugiyono

(2014:363) “Suatu instrument dapat dikatakan mempunyai validasi tinggi apabila instrument tersebut dapat menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya uji tersebut”

Uji validasi ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi meninjau keterkaitan antar variabelnya. Data yang digunakan adalah skala Likert, sehingga analisis korelasinya menggunakan *Product Moment Pearson* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien validasi
- X = Skor Variabel (x)
- Y = Skor variabel (y)
- N = Jumlah Responden

Tingkat signifikansi berikut digunakan dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas responden :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan responden di anggap valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan responden dianggap tidak valid

2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan indikator seberapa reliable atau dapat diandalkannya suatu alat ukur, Juliansyah Noor (2012:131). Data dikatakan reliable apabila koefisien reabilitasnya ≥ 0.60 , dalam uji ini digunakan rumus.

$$r_{11} = \left[\frac{K}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{v_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reabilitas angket
- k = Banyaknya item angket
- σ_b^2 = Jumlah variasi item
- v_t^2 = Varian total

Tingkat signifikansi berikut digunakan dalam pengambilan keputusan untuk menguji reabilitas responden :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan responden di anggap reliabel
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan responden dianggap tidak reliabel

3. Uji Normalitas

Sebuah Penelitian sebelum dilakukan analisis yang sesungguhnya harus lebih dulu dilakukan uji normalitas. Karena merupakan syarat analisa data asumsi klasik, jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka nilai data distribusinya normal begitupun sebaliknya. Untuk uji normalitas

penulis menggunakan uji normalitas *P-plot* pada program SPSS V16 for windows, 2021.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana dirancang untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel, dimana variabel kausal disebut variabel X dan variabel pengaruh disebut variabel Y.

Sugiyono (2011:260) mengungkapkan bahwa regresi sederhana ditetapkan dari hubungan antar variabel, dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

5. Uji Korelasi Product Pearson Moment

Uji korelasi *product pearson moment* bertujuan meninjau hubungan kedua variabel atau lebih. koefisien korelasi dipakai guna mengetahui seberapa kuat kedua variabelnya.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) difungsikan guna meninjau kontribusi variabel independen terhadap dependen, dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

7. Uji Hipotesis dengan Uji T

Uji T secara parsial difungsikan guna melakukan uji koefisien regresi dalam menetapkan nilai parsial kedua variabelnya dengan syarat variabel bebas lainnya konstan, berdasarkan kondisi:

1) T hitung > T table maka: $H_a \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan.

2) T hitung < T table maka: $H_a \neq 0$: tidak berpengaruh signifikan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Bab ini membahas tanggapan responden terhadap topik yang dibahas yaitu “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara” sebagai hasil perolehan penelitian.

Profil Responden

Responden Penelitian ini adalah karyawan di CV. Kawani Tekno Nusantara yaitu sebanyak 32 orang, yaitu laki-laki 23 orang dan perempuan 9 orang. Responden berusia 19 tahun hanya 1 orang, usia 20-29 tahun 12 orang, usia 30-39 tahun 14 orang, dan usia 40-49 tahun 5 orang. Pendidikan responden tingkat SMP hanya 1 orang, tingkat SMA 25 orang, tingkat D3 sebanyak 2 orang, tingkat D4 hanya 1 orang, tingkat S1 sebanyak 2 orang, dan tingkat S2 hanya 1 orang. Responden terdiri dari berbagai jabatan yaitu diantaranya administrasi keuangan, admin fabrication, marketing engineering, drafter, purchasing, quality control, PPIC, umum, dan juga office boy.

1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel X (Komunikasi Internal)

Tabel 1

No	Indeks	Nilai					Total	Nilai Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS		
1	P1	2	14	14	2	0	112	3,5
2	P2	2	13	16	1	0	112	3,0
3	P3	15	10	5	2	0	134	3,0
4	P4	8	6	16	2	0	116	4,0
5	P5	3	13	11	5	0	110	3,5
6	P6	18	9	3	2	0	139	3,5
7	P7	14	10	8	0	0	134	3,5
8	P8	13	16	3	0	0	138	3,5
Total							995	27,5

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat banyaknya jawaban terhadap tanggapan responden pada variabel komunikasi internal yaitu

pernyataan no. 6 “Tidak mengacuhkan pegawai lain ketika sedang menjelaskan informasi mengenai pekerjaan” mendapat respon

tertinggi. Melihat dari nilai rata-rata yang mempunyai nilai rata-rata paling kecil adalah pernyataan no. 2 yaitu “informasi mengenai pekerjaan yang disampaikan atasan mudah

untuk dipahami” dan no. 3 yaitu “pegawai harus menyampaikan informasi secara sopan dan santun”

2. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y (Efektivitas Kinerja Pegawai)

Tabel 2

No	Indeks	Nilai					Total	Nilai Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS		
1	P1	5	12	14	1	0	117	4,0
2	P2	2	14	16	0	0	114	3,5
3	P3	4	15	13	0	0	119	3,5
4	P4	15	10	5	2	0	134	3,5
5	P5	6	10	14	2	0	116	4,5
6	P6	4	15	12	1	0	118	3,0
Total							718	22,0

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat banyaknya jawaban terhadap tanggapan responden pada variabel efektivitas kinerja pegawai yaitu pernyataan no. 4 “pegawai tidak banyak melakukan kesalahan sehingga tidak harus mengulang pekerjaannya kembali” mendapat

respon tertinggi. Melihat dari nilai rata-rata pernyataan no. 6 yaitu “apakah sering terjadi kesalahan penganggaran biaya yang menimbulkan kerugian” mempunyai nilai rata-rata paling kecil.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI INTERNAL (VARIABEL X)			
ITEM	r HITUNG	r TABEL	KEPUTUSAN
1	0,335	0,286	VALID
2	0,611	0,286	VALID
3	0,814	0,286	VALID
4	0,614	0,286	VALID
5	0,638	0,286	VALID
6	0,796	0,286	VALID
7	0,798	0,286	VALID
8	0,678	0,286	VALID

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

Dari data SPSS diatas, sebagai hasil validasi variabel komunikasi internal menunjukkan item pernyataan dalam angket disebut valid, karena

hasil r hitung > r tabel yaitu 0,286. Maka pernyataan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 4

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL EFEKTIVITAS KINERJA (VARIABEL Y)			
ITEM	r HITUNG	r TABEL	KEPUTUSAN
1	0,608	0,286	VALID
2	0,562	0,286	VALID
3	0,752	0,286	VALID

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL EFEKTIVITAS KINERJA (VARIABEL Y)			
ITEM	r HITUNG	r TABEL	KEPUTUSAN
4	0,521	0,286	VALID
5	0,620	0,286	VALID
6	0,703	0,286	VALID

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

Dari data SPSS diatas, sebagai hasil validasi variabel efektivitas kinerja pegawai menunjukkan item pernyataan dalam angket disebut

valid, karena hasil r hitung > r tabel yaitu 0,286. Maka pernyataan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut.

Hasil Uji Reabilitas

VARIABEL X

Tabel 5. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

VARIABEL Y

Tabel 6. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	6

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

Berdasarkan hasil uji reabilitas kedua tabel diatas, maka angket pada tabel ini dinyatakan reliabel pada taraf $\geq 0,6$. Berdasarkan hasil uji reabilitas untuk semua item dalam Penelitian

ini dinilai reliabel (nilai koefisien > 0.6) dikatakan sebagai instrument pengukuran variabel penelitian.

Hasil Uji Analisis

1. Uji Normalitas

Tabel 7

		Residu Non-Standar
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32435120
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positif	.082
	Negatif	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.731
Asymp. Sig. (2-tailed)		.658

a. tes distribusi adalah Normal.

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

Dari tabel 7 diperoleh hasil tingkat signifikansi pada variabel-variabel Penelitian yaitu terdistribusi normal, hal ini terlihat dari besarnya tingkat signifikansi pada variabel

diatas $\alpha = 0,05$. Yang artinya sampel Penelitian terdistribusi normal dengan tingkat kesalahan 5%.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8

Model		Koefisien ^a		t	Sig.
		Koefisien Non-Standar	Koefisien Standar		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.254	3.057		3.355 .002
	Komunikasi Internal	.392	.097	.592	4.024 .000

a. Variabel dependen : Efektivitas Kinerja pegawai

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

Dari tabel 8 di peroleh nilai variabel y atau efektivitas kinerja pegawai dalam kolom b (constant) mempunyai nilai 10,254. sedangkan nilai variabel x komunikasi internal memiliki nilai 0,392. Sehingga rumus persamaanya yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.254 + 0.392X$$

Koefisien b disebut koefisien arah regresi dan mewakili perubahan rata-rata variabel Y ditiap perubahan variabel X. Variasi ini

meningkat ketika b positif dan menurun ketika b negatif. Terjemahan dari persamaanya adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta **10,254** menunjukkan bahwa tidak ada nilai komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja sebesar **10,254**.
- b) Koefisien regresi X **0,392** menunjukkan tiap penambahan nilai komunikasi internal, maka nilai efektivitas kinerja pegawai meningkat **0,392**

3. Uji Corelasi Product Pearson Moment

Tabel 9. Korelasi

		Komunikasi Internal	Efektivitas Kinerja
Komunikasi Internal	Korelasi Pearson	1	.592**
	Signifikansi (2-tailed)		.000
	N	32	32
Efektivitas Kinerja	Korelasi Pearson	.592**	1
	Signifikansi (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara komunikasi internal dengan efektivitas kinerja pegawai digambarkan:

Tabel 9.1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Rentang Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah

Rentang Korelasi	Tingkat Hubungan
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

Pada tabel 9.1 didapatkan nilai korelasi sebesar 0,592 jika mengacu pada pedoman Sugiyono (2014:250), maka pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja

pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara tingkat hubungannya dapat dikategorikan sedang, karena berkisar (0,40-0,599).

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.329	2.363

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

Dari data diatas diketahui nilai korelasi (R) komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai 0,592 sebelumnya telah dijelaskan bahwa R rentang koefisiennya adalah 0,40-0,599 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan komunikasi berada pada kisaran sedang.

Didapatkan nilai R Square 0,351 atau 35%. R Square adalah hasil pengkuadratan nilai korelasi. R Square sebesar 0,351 memiliki arti bahwa efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara di pengaruhi sebanyak 35% oleh komunikasi sisanya dipengaruhi faktor yang tidak diperhitungkan oleh penulis sebanyak 65%.

5. Hasil Uji Uji T

Tabel 11. Koefisien

Model	Koefisien Non-Standar		Koefisien Standar		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.254	3.057			3.355	.002
Komunikasi Internal	.392	.097	.592		4.024	.000

a. Variabel Dependen : Efektivitas Kinerja

Sumber: SPSS V16 for Windows, 2021

Pada tabel diatas Uji t hitung sebesar 4,024 untuk variabel komunikasi internal dengan untuk mengambil keputusan dengan tingkat kepercayaan 0,05 dan derajat kebebasan t tabel $1.697 = n-2 = 30$, perlu membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel.

Besar t hitung komunikasi internal sebesar 4,024 > tabel 1.697. sehingga, H0 ditolak dan H1 diterima artinya komunikasi internal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara.

Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan diatas yaitu:

- Gambaran variabel komunikasi internal hasil olah data SPSS, sebagai hasil validasi variabel komunikasi internal menunjukkan item pernyataan dalam angket disebut valid, karena hasil r hitung lebih > r tabel yaitu 0,286. Maka pernyataan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut.

2. Gambaran variabel efektivitas kinerja pegawai dari hasil data SPSS pada tabel diatas, sebagai hasil validasi variabel efektivitas kinerja pegawai menunjukkan item pernyataan dalam angket disebut valid, karena hasil r hitung $>$ r tabel yaitu 0,286. Maka pernyataan tersebut layak dikaji secara lanjut.
 3. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh penulis, hasil uji korelasi pearson moment menunjukkan angka 0,592 ini menyatakan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara dapat dikategorikan sedang. Sedangkan hasil perhitungan antara komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara, diperoleh Adjust R Square 0,351 atau 35% yang artinya efektivitas kinerja pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara dipengaruhi oleh komunikasi internal 35%, sisanya 65% dipengaruhi faktor diluar penelitian.
 4. Hambatan yang terjadi di CV. Kawani Tekno Nusantara berdasarkan yang penulis teliti adalah informasi yang atasan sampaikan kepada pegawai kurang dapat diterima dengan baik yang mengakibatkan terjadinya kesalahan komunikasi.
 5. Upaya untuk mengatasi hambatan yaitu pegawai agar lebih aktif lagi melakukan komunikasi dengan atasan sehingga dapat lebih memahami secara detail informasi yang disampaikan atasan, kemudian memastikan lagi apakah informasi yang disampaikan sudah benar atau belum.
2. Pegawai CV. Kawani Tekno Nusantara mengoreksi kembali hasil kerja masing-masing apakah hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Abu, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan dalam Kinerja Pegawai*. Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya
- Adi, S. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Bengkulu*. e-Repository Perpustakaan IAIN Bengkulu
- Ardiansyah, O. D. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3(1), Hal 16-30.
- Ariyanti, N. K. (2019). *Teknik Pengumpulan Data dalam Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim*, eprints Repository Software Hal.8
- Aulia, M. (2018). *Populasi dan Sampel Sugiyono 2013:90 dalam Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Minat Beli Pelanggan pada Bengkel PASS Palembang*, eprints Repository Software Hal.7
- Julita, Arianty, Nel. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*. Digital Repository Universitas Asahan
- Didi, W. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten*. *Jurnal Ekonomi Vokasi*
- Euis, M. S. (2018). *Pengaruh Media Sosial Terhadap Kepuasan Memilih Sekolah di Aisyiyah Boarding School Bandung*. *Jurnal Piksi Ekonomi dan Bisnis*
- Febryan, F. S. (2019). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung*. Repository Universitas Pasundan
- Fepi, F. (2020 5-8). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang*. *Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*
- Hendriani, S., & Hariyandi. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, Vol. 4(2), hh 124-156.

Saran

Berdasarkan analisa yang telah diteliti, penulis mencoba memberikan saran semoga apa yang penulis sampaikan di Penelitian ini dapat membantu dan bermanfaat bagi CV. Kawani Tekno Nusantara.

1. Pegawai CV. Kawani Tekno disarankan agar mendengarkan secara baik-baik informasi apa saja yang sudah disampaikan oleh atasan sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan kerja, tidak malu bertanya apabila ada informasi yang kurang dipahami.

- Kristina, M., & Ermina, T. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 3(1).
- Srimiatun, & Prihatinta. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun*. *Epicheirisi*, Jurnal Manajemen, Administrasi Vol. 1(1), hh 19-28.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013) *Bab III Metode Penelitian Populasi dan Sampel*
- Syahroni. (2013). *Hubungan Komunikasi Internal dengan peningkatan kinerja karyawan di PT. Tasma Puja*. Repository Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau

Reference

1. Komunikasi Internal Muhammad (2017:4), Efektivitas Kinerja Makmur (2015:7-9) <https://repository.unpas.ac.id/42886/3/BAB%20II.pdf>
2. Peranan Penting Komunikasi <https://buku.fisip.uns.ac.id/book/peranan-komunikasi/>
3. SPSS Youtube Sahid Raharjo <https://youtube.com/c/SahidRaharjo>
4. <http://eprints.pol-sri.ac.id/7285/2/2.%20BAB%20I.pdf>
5. <http://eprints.polsri.ac.id/6128/>
6. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/549/1082>
7. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/325/542>