

DAMPAK POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.HASJRAT ABADI CABANG KOTA GORONTALO

Oleh
MUHAMMAD RIZKY GOBEL
NIM:S2218020

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**


HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
DAMPAKPOLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI CABANG KOTA
GORONTALO

Oleh
MUHAMMAD RIZKY GOBEL
NIM:S2218020


SKRIPSI

Telah Disetujui Dan Siap Diseminarkan
Gorontalo, 20 Desember 2022

Pembimbing I



Dr. Andi Subhan, S.S., M.Pd.
NIDN : 0923098001

Pembimbing II


Dwi Ratnasari, S.Sos., M.I.Kom.
NIDN : 0928068903

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi


Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si.
NIDN: 0922047803

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

**DAMPAK POLA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI CABANG KOTA
GORONTALO**

Oleh
MUHAMMAD RIZKY GOBEL
NIM : S2218020

SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Penguji
Pada Tanggal 27 Januari 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

1. Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si.
2. Cahyadi Saputra Akasse, S.I.Kom., M.I.Kom.
3. Ariandi Saputra, S.Pd., M.AP.
4. Dr. Andi Subhan, S.S., M.Pd.
5. Dwi Ratnasari, S.Sos., M.I.Kom.


.....

.....

.....

.....

.....

Mengetahui:

**Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN. 0913078602

**Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi**



Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si
NIDN. 0922047803

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rizky Gobel

Nim : S2218020

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Judul : Dampak Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo

Dengan ini saya menyampaikan bahwa :

1. Karya tulis saya (skripsi) ini adalah hasil dan belum pernah diajukan mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 07 Januari 2023

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Rizky Gobel

ABSTRACT

MUHAMMAD RIZKY GOBEL. S2218020. THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION PATTERNS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE GORONTALO CITY BRANCH OF PT. HASJRAT ABADI

This study aims to find out the impact of organizational communication patterns on employee performance at the Gorontalo City Branch of PT Hasjrat Abadi. It uses a quantitative research method. The data collection techniques employed are observation and questionnaire. The data analysis applied is through a simple regression analysis method. The results of this study indicate the organizational communication pattern at the Gorontalo City Branch of PT. Hasjrat Abadi applies three organizational communication patterns, namely vertical, horizontal and diagonal. Based on simple regression analysis, the results show that organizational communication patterns have an impact on employee performance in the strong category. These results show that organizational communication patterns have a positive impact on employee performance at the Gorontalo City Branch of PT. Hasjrat Abadi.

Keywords: communication pattern, organizational communication, employee performance

ABSTRAK

MUHAMMAD RIZKY GOBEL. S2218020. DAMPAK POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI CABANG KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode observasi dan metode kuesioner. Analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo menerapkan tiga pola komunikasi organisasi, yaitu vertikal, horizontal, dan diagonal. Berdasarkan analisis regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa pola komunikasi organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai dengan kategori kuat. Hasil itu mengindikasikan bahwa pola komunikasi organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gotontalo.

Kata kunci: pola komunikasi, komunikasi organisasi, kinerja karyawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah bersama kita”

(Qur'an Surah At- Taubah : 40)

PERSEMBAHAN :

Peneliti mempersembahkan tugas akhir ini untuk :

1. Allah Subhanahu wa Ta'ala atas karunia dan Rahmat-Nya serta junjungan Nabi Besar Muhammad Shalallahu 'alaihi wasallam.
2. Segala perjuangan hingga di titik ini saya persembahkan pada kedua orang tua peneliti, yang sudah mendukung peneliti secara moriil maupun materiil.
3. Kakak laki –laki saya,Saudara – Saudara saya yang senantiasa selalu meberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dan terakhir untuk teman teman seperjuangan saya yang senantiasa selalu memberikan semangan dan dukungan untuk kesuksesan bersama.

UNTUK ALMAMATERKU

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Peneliti Panjatkan kepada Allah Subhanallahu wata'ala Tuhan Yang Maha Esa karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, guna untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu. Tak lupa sholawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad shallallahu alaihi wassalam semoga syafaat beliau senantiasa sampai kepada kita semua.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil kepada peneliti dari penyusunan proposal penelitian hingga pada tahap ini. Ucapan trima kasih ini peneliti tujukan kepada :

1. Ayah dan Ibu peneliti yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan masukan kepada peneliti sampai pada tahap ini.
2. Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
4. Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

5. Ibu Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si, selaku ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
6. Bapak Dr Andi Subhan, S.S., M.Pd, selaku Pembimbing satu yang selalu membimbing dan memberi masukan kepada peneliti ditengah begitu banyak kesulitan yang dihadapi.
7. Ibu Dwi Ratnasari, S.Sos, M.I.Kom, selaku pembimbing dua yang telah memberikan saran serta masukan kepada peneliti.
8. Seluruh Staf dan dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
9. Kepada teman-teman Angkatan 2018 Program studi Ilmu Komunikasi.
10. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyusun usulan penelitian ini.

Gorontalo, 09 Desember 2022

Peneliti



MUHAMMAD RIZKY GOBEL

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB IPENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7

1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Konsep Komunikasi.....	9
2.1.1 Jenis-Jenis Komunikasi.....	11
2.2 Pola Komunikasi.....	12
2.3 Komunikasi Organisasi	15
2.4 Konsep Kinerja Karyawan	16
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.5 Kerangka Pikir.....	18
2.6 Penelitian Yang Terdahulu.....	19
2.7 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Objek Penelitian	23
3.2 Metode Penelitian	23
3.2.1 Desain Penelitian	23
3.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	24
3.2.3 Populasi dan Sampel	27
3.2.4 Jenis Data	28

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.6 Prosedur Penelitian	29
3.2.7 Teknik Analisis Data.....	30
BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
4.2. Hasil Penelitian.....	35
4.2.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	35
4.2.2 Hasil uji reliabilitas kuesioner	37
4.2.3 Analisis Desriptif Hasil Penelitian.....	39
4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pola Komunikasi Organisasi	39
4.2.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
4.2.4 Hasil analisis regresi sederhana	61
4.2.5 Korelasi Variabel	63
4.2.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.2.7 Uji Hipotesis melalui t-test.....	66
4.3 Pembahasan.....	68
BAB IVPENUTUP.....	73
5.1 Kesimpulan	73

5.2 Saran	73
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Dampak Pola Komunikasi Organisasi (Variabel X).....	36
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Variabel Y)	37
Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Pola Komunikasi Organisasi (Variabel X).....	38
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Variabel Y)	38
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden tentang Pimpinan Memberikan Perintah Kepada Karyawan.....	39
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden tentang Pimpinan Memberikan Petunjuk, Kebijakan Dan Peraturan Yang Berlaku Di Perusahaan ..	40
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden tentang Pimpinan Memberikan Kritik dan Saran Kepada Karyawan.	41
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden tentang Pemahaman Pesan yang Disampaikan Oleh Pimpinan	42
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden tentang Pemahaman Pimpinan Terhadap Pesan yang Disampaikan Karyawan.....	43
Tabel 4. 10 Tanggapan Pernyataan Responden tentang Memberikan Kritik dan Saran Kepada Pimpinan	43
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden tentang Karyawan Saling Bertukar Informasi Terkait Pekerjaan.	44
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden tentang Karyawan Melakukan Koordinasi dan Kerja Sama dengan Karyawan Lain	45
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden tentang Karyawan Membangun Komunikasi Dengan Karyawan Lainnya.....	46
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden tentang Karyawan Membangun Komunikasi Dengan Karyawan Yang Berbeda Tingkatan	46
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden tentang Karyawan Melakukan Kerja Sama Dan Koordinasi Dengan Karyawan Yang Berbeda Tingkatan	47

Tabel 4.16 Tanggapan Responden tentang Karyawan Sering Melakukan Diskusi Dan Saling Bertukar Pikiran Dengan Karyawan Yang Berbeda Tingkatan.....	48
Tabel 4.17 Tanggapan Responden tentang Pimpinan Membuat Perencanaan Target Kerja	49
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden tentang Kemampuan Dan Keahlian Karyawan Terhadap Tugas Yang Diberikan	50
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden tentang Karyawan Mendapatkan Pelatihan Dan Pengembangan Kemampuan Yang Sesuai Dengan Tupoksi Oleh Perusahaan.	51
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden tentang Pimpinan Melakukan Evaluasi Kerja	52
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden tentang Kemampuan Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	53
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden tentang Kemampuan Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ditentukan.	53
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden tentang Kesadaran Dan Tanggung Jawab Karyawan.....	54
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden tentang Penyelesaian Semua Pekerjaan Karyawan Yang Diberikan Oleh Atasan	55
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab Terhadap Fasilitas Dan Alat Kerja Yang Digunakan.	56
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden tentang Kerja Sama Karyawan Dengan Seluruh Divisi Di Dalam Perusahaan.	57
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden tentang Koordinasi Karyawan Dengan Pimpinan	57
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden tentang Karyawan Menjaga Hubungan Baik Dengan Orang Orang Dalam Perusahaan	58
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden tentang Inisiatif Karyawan Dalam Melakukan Komunikasi dengan Orang Orang dalam Perusahaan ...	59
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden tentang Kemampuan Karyawan Mengambil Keputusan Secara Inisiatif.....	60
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden tentang Kemampuan Karyawan Menyelesaikan Tugas Sampai Dengan Selesai.....	61

Tabel 4. 32 Pengujian Regresi Sederhana	62
Tabel 4. 33Tabel Korelasi (Correlation)	63
Tabel 4. 34Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	64
Tabel 4. 35 Model Summary	65
Tabel 4. 36 Hasil Uji T (Uji Parsial)	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Komunikasi secara etimologi berasal dari bahasa latin “*Communis*” atau “*Common*” yang dalam bahasa inggir berarti sama. Dalam berkomunikasi, berarti kita berusaha untuk mencapai persamaan makna antara pelaku-pelaku komunikasi. Kendala utama dalam berkomunikasi adalah seringkali kedua pelaku komunikasi mempunyai persepsi berbeda terhadap objek yang sama. Komunikasi berperan penting dalam segala bidang kehidupan manusia. Seluruh aktivitas manusia berlandaskan komunikasi. Hal ini karena komunikasi dapat berperan memperjelas sesuatu hingga dapat menggapai tujuan/ target secara maksimal.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi mengenai suatu gagasan atau ide dari satu pihak kepihak yang lain. Pada umumnya, terdapat dua cara dalam menggunakan komunikasi. Komunikasi yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Komunikasi terjadi secara langsung atau tidak langsung tergantung kepada media yang digunakan pihak yang berkomunikasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, Komunikasi dianggap penting karena didalam suatu organisasi terdapat sekelompok orang yang saling bekerjasama dan saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan melakukan aktivitas komunikasi para anggota kelompok menjadikan komunikasi sebagai alat untuk mengekspresikan diri sehingga menyatakan rencana dan harapan mereka terhadap perusahaan sehingga secara tidak langsung dapat berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan .

Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan di masa mendatang. Aktivitas Komunikasi organisasi terbagi menjadi dua dimensi yakni komunikasi internal dan dimensi eksternal. Dalam hal ini publik internal dan eksternal perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi organisasi terbentuk.

Pada dasarnya komunikasi organisasi merupakan bentuk interaksi yang terjalin di dalam lingkup organisasi. Komunikasi organisasi berperan sebagai penyampaian arahan atau pesan-pesan untuk dapat disampaikan pada aktivitas kerja. Komunikasi yang terjalin dengan baik dapat membangun hubungan yang harmonis antara satu orang dengan orang yang lain yang saling berkoordinasi di segala bidang dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Suatu komunikasi organisasi dapat berjalan efektif ketika proses komunikasinya berlangsung positif. Ketika proses komunikasi berjalan efektif, organisasi tersebut secara otomatis dapat berkembang serta anggota kelompok dan individu di dalamnya dapat turut aktif membangun dan mengembangkan organisasi yang sudah dijalani dengan baik melalui pola komunikasi organisasi yang baik. Pola Komunikasi organisasi tidak hanya terjadi antara sesama karyawan, namun juga terdapat bagian dalam struktur organisasi baik horizontal maupun vertikal. Secara vertikal komunikasi lebih banyak terjadi antara pimpinan dengan bawahannya. Komunikasi secara vertikal terjalin lebih banyak memberikan instruksi ataupun arahan keputusan kepada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi, akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja diukur berdasarkan deskripsi pekerjaan. Tanggung jawab adalah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan disesuaikan dengan *job description* atau penjelasan tugas yang diberikan. Tugas yang dikerjakan oleh karyawan, hasilnya diamati dan dinilai oleh pimpinan yang terkait. Hasil kerja ini disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik menghasilkan dampak yang baik oleh hasil yang

didapat organisasi. Kinerja merupakan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam menjalankan kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh banyak faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, Hal itu kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

PT. Hasjrat Abadi adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perdagangan umum kendaraan dan aksesoris mobil dan motor. Perusahaan ini juga adalah dealer utama Toyota di beberapa provinsi di Indonesia dalam hal ini PT Hasjrat Abadi adalah perusahaan yang menjual mobil, khususnya merek Toyota. Perusahaan ini juga menjual berbagai produk mesin-mesin diesel khususnya dalam merek yamaha serta menjual suku cadang. Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang ditemukan oleh peneliti di lapangan, PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo menemui beberapa masalah yang dihadapi, terutama pada masalah kinerja karyawan. Karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan atasan, dituntut untuk profesional.

Karyawan selalu dituntut untuk dapat menampilkan diri sebagai karyawan yang berdedikasi tinggi, berwibawa, berdaya guna dan sadar akan kewajiban untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Adanya berbagai tuntutan tersebut semakin membuat karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo merasa tertekan dan sulit untuk memenuhinya. Hal itu membuat karyawan kurang bekerja secara optimal yang ditunjukkan dengan masih banyak tugas yang tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu terjadi karena karyawan mengalami kesulitan merampungkannya.

Disamping itu karyawan tidak berani bertanya kepada atasan. Alasannya adalah rasa takut jika terjadi kesalahan atau takut akan dimarahi atasan. Hal itu membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Dilihat dari fenomena itu, pola komunikasi antara bawahan ke atas sedikit terhambat karena pimpinan tidak berusaha membuka komunikasi.

Pimpinan hanya berusaha melakukan komunikasi ke bawah dengan memberikan perintah-perintah dan juga penjelasan satu arah tanpa berusaha mendengarkan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja.

Selain itu, kebiasaan karyawan yang sering menunda pekerjaan saat mengerjakan tugas yang diberikan dapat membuat tugas karyawan semakin menumpuk dan semakin banyak. Sehingga karyawan tidak akan maksimal dalam mengerjakan berbagai tugas satu dengan yang lainnya.

Pekerjaan yang sering di tunda akan membuat karyawan merasa mudah cemas dan panik ketika tugas akan segera diberikan tetapi tugas yang satu dengan yang lainnya belum selesai dengan maksimal.

Berdasarkan pemaparan kondisi perusahaan diatas, peneliti ingin mengetahui apakah komunikasi organisasi yang dilakukan PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan perusahaan. untuk itu peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Dampak Pola Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang peneliti jabarkan sebelumnya, peneliti merumuskan masalah yaitu seberapa besar dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang peneliti jabarkan sebelumnya, Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi juga menambah wawasan akademik di bidang ilmu komunikasi. serta pengetahuan mengenai dampak komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi khususnya pihak PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo

dalam menentukan Komunikasi yang tepat kepada karyawan sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Komunikasi

Secara Etimologi komunikasi berasal dari bahasa latin yang artinya *Comunicato*, dan perkataan ini bersumber pada kata *Comunis* yang artinya sama, maksud dari pengertian tersebut harus mempunyai arti dan pandangan yang sama. Dalam hal ini, antara komunikator dan komunikan harus memiliki pandangan yang sama sehingga membentuk persamaan pemahaman antara kedua belah pihak.

Secara terminologis istilah komunikasi berarti sebuah proses penyampaian suatu gagasan atau pernyataan dari satu pihak ke pihak lain (Effendy 1993:4) Dalam pengertian tersebut, berarti komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang atau sekelompok orang menyatakan sesuatu kepada orang lain.

Terdapat tiga pemahaman tentang komunikasi. Mulyana (2007: 67) merumuskan tiga pemahaman sebagai berikut.

1. Komunikasi sebagai tindakan satu arah (*linier*)

Komunikasi dilakukan secara sengaja oleh seseorang untuk menyampaikan pesan kepada orang lain, dengan cara langsung maupun tidak langsung, demi memenuhi kebutuhan komunikator.

2. Komunikasi Sebagai interaksi

Interaksi berarti sebuah proses timbal balik yang menimbulkan proses sebab-akibat yang arahnya bergantian. komunikasi ini bersifat dinamis yang melibatkan banyak individu dalam proses berkomunikasi.

3. Komunikasi sebagai transaksi

Komunikasi bersifat transaksional berarti, komunikasi dianggap sedang berlangsung apabila individu menafsirkan perilaku orang lain, baik perilaku secara verbal maupun non verbal. Penafsiran atas suatu informasi dalam suatu fenomena dapat bervariasi.

Proses komunikasi pada umumnya adalah proses penyampaian gagasan berupa pikiran atau perasaan oleh seseorang (Komunikator) kepada orang lain. Proses komunikasi pada dasarnya bersifat dinamis yang berarti setiap komponen saling mendukung satu sama lain hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Harold D. Lasswell yang merumuskan definisi komunikasi menggunakan “*Who Says What To Whom With What Effect?*” atau siapa mengatakan apa melalui saluran apa kepada siapa dan apa efek yang ditimbulkan (Effendy, 2005 :10).

2.1.1 Jenis-Jenis Komunikasi

Ada beberapa jenis komunikasi yang memiliki tujuan yang sama yaitu menyampaikan suatu informasi. memberikan pengertian komunikasi formal dan informal.

Komunikasi formal, adalah komunikasi yang terjadi antara anggota kelompok didalam organisasi yang tercantum didalam struktur organisasi komunikasi formal terjadi antara karyawan melalui garis kewenangan yang telah ditetapkan oleh manajemen

Menurut Puffery dalam Pratminingsih (2006:12), Dalam organisasi, dapat dilihat pada komunikasi Formalnya. Ditinjau dari arahnya, komunikasi formal dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu:

1. Komunikasi vertikal dari Atas ke Bawah (Komunikasi ke Bawah)

Gibson *et al.* (2012:241) menyebutkan bahwa komunikasi dapat mengalir dari tingkat tertinggi dalam struktur organisasi ke tingkat bawah organisasi. Hal ini termasuk kebijakan manajemen, instruksi dan memo resmi. Komunikasi ke bawah berfungsi untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan, serta memberikan informasi kepada anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi (Handoko 2013:280) .

2. Komunikasi ke atas (*upward communication*)

Komunikasi ke atas merupakan komunikasi dari bawahan ke atasan, dan berbentuk laporan tertulis maupun lisan.

3. Komunikasi sejajar/horizontal (*lateral communication*)

Komunikasi sejajar merupakan komunikasi di antara orang-orang yang mempunyai jabatan yang selevel tapi berbeda departemen.

Komunikasi informal, ialah proses komunikasi yang terjadi tanpa memperhatikan struktur organisasi. Komunikasi informal mengalir diluar struktur organisasi yang formal. Komunikasi informal pada pelaksanaannya tidak terikat oleh ruang dan waktu, peran dari komunikasi informal tidak kalah penting, hal ini karena dapat disampaikan setiap saat, sehingga dapat bermanfaat untuk kemajuan organisasi. Namun kekurangan dari komunikasi informal yaitu penyampaian kurang sistematis dan terstruktur. Komunikasi informal dapat berupa pertemuan yang tidak direncanakan, seperti bertemu dan mengobrol di kantin pada jam makan siang, mengobrol di waktu pulang atau pertemuan informal lainnya. (Siti Roskina 2020 : 22)

2.2 Pola Komunikasi

Komunikasi pada dasarnya membentuk pola sebagai aturan penyampaian pesan dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikan dengan maksud agar dapat merubah sikap atau perilaku atau pendapat dari

komunikasn (penerima pesan). Selanjutnya Anhar (2010:31) mendefinisikan pola komunikasi sebagai bentuk pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam melaksanakan sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat dan efektif sehingga sebuah pesan dapat dipahami.

Selanjutnya Effendy (1989:32) dalam bukunya Kamus Komunikasi menuturkan Pola Komunikasi terdiri atas 3 (tiga) Macam yaitu :

- a) Pola Komunikasi satu arah yaitu proses penyampaian pesan satu arah yang dilakukan dari komunikator kepada komunikan menggunakan media ataupun tidak.
- b) Pola Komunikasi dua arah atau timbal balik yaitu pola komunikasi dimana komunikator dan komunikan saling bertukar fungsi dalam sebuah proses penerimaan dan pengirim pesan.
- c) Pola Komunikasi multi arah, yaitu suatu proses komunikasi yang terjadi di dalam sebuah kelompok dimana komunikator dan komunikan saling bertukar pesan secara dialogis.

Veithzal Rivai (2014:369) mendefnisikan pola komunikasi organisasi dalam 3 (Tiga) bentuk

a. Komunikasi Vertikal

Bentuk komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi terjadi dari atas kebawah dan sebaliknya. Gibson *et al.* (2012:241) menyebutkan bahwa

komunikasi dapat mengalir dari tingkat tertinggi dalam struktur organisasi ke tingkat bawah organisasi. Hal ini termasuk kebijakan manajemen, instruksi dan memo resmi. Komunikasi ke bawah berfungsi untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan. Serta memberikan informasi kepada anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi (Handoko 2013:280)

b. Komunikasi Horizontal

Bentuk komunikasi yang dimaksud berjalan mendatar, diantara sesama staf dan sebagainya. Komunikasi horizontal seringkali berlangsung tidak formal. Komunikasi horizontal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang sama, proses komunikasi ini berjalan dengan cara tatap muka, melalui media elektronik, lisan maupun tulisan.

c. Komunikasi Diagonal

Bentuk komunikasi ini disebut juga komunikasi silang. Dalam hal ini Komunikasi berlangsung dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi ini berlangsung secara menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi. komunikasi diagonal dapat terjadi dalam ruang lingkup organisasi maupun perusahaan di antara orang yang memiliki suatu kedudukan berbeda pada posisi yang tidak sejalur atau vertikal.

2.3 Komunikasi Organisasi

Dalam buku milik Hasibuan (2014:25), terdapat kutipan menurut Louis A, Allen yang berbunyi : organisasi merupakan sebuah proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Organisasi membentuk sebuah sistem yang membuat kelompok dan individu di dalamnya saling ketergantungan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Komunikasi organisasi merupakan interaksi yang terjalin secara timbal balik dalam lingkup organisasi. Interaksi yang berjalan mencakup antar internal organisasi hingga eksternal organisasi.

Pada dasarnya, komunikasi organisasi ini bisa bersifat formal maupun informal. Kesepakatan berlangsungnya komunikasi di sebuah organisasi tersebut berdasarkan persetujuan dari organisasi itu sendiri dan biasanya memandang mengenai orientasi kepentingan organisasi tersebut.

Aktivitas komunikasi organisasi terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi komunikasi internal dan dimensi komunikasi eksternal. Dimensi komunikasi internal meliputi komunikasi yang terjadi antara publik internal perusahaan. Menurut Lawrence D. Brennan, dalam Effendy (2005: 8)

mengatakan komunikasi internal merupakan Pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan perusahaan dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan (operasi dan manajemen) berlangsung.

2.4 Konsep Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja berarti terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). *Performance* atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui perkembangan kinerja dari seorang karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam melakukan sebuah tugas yang dibebankan, seorang karyawan diharapkan menunjukan suatu *Performance* yang terbaik yang ditunjukan oleh karyawan tersebut, *Performance* terbaik yang diperoleh oleh karyawan

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang penting bagi peningkatan kerja yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2010:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja sama

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

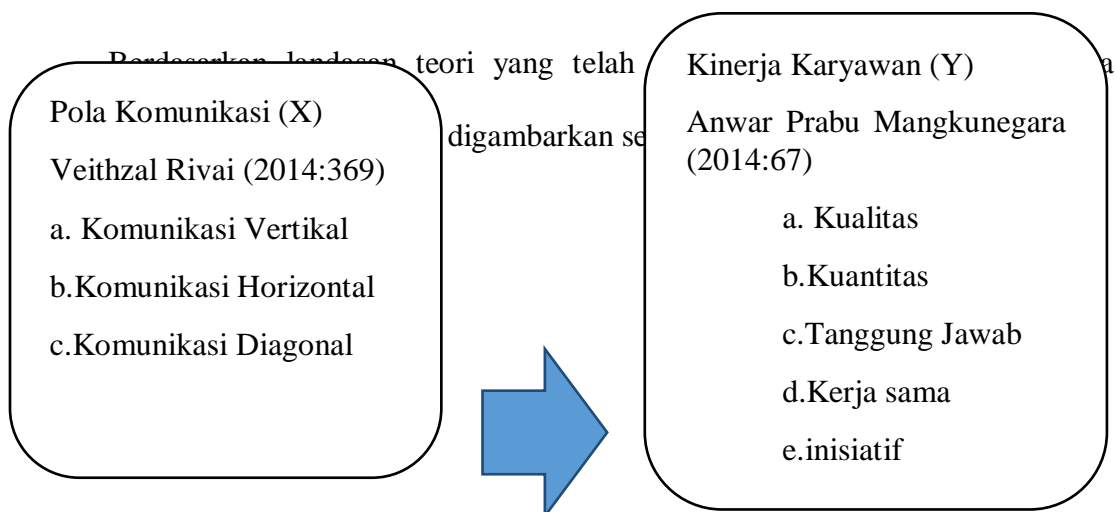
Inisiatif ialah kemampuan seorang pekerja untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu oleh atasan.

6. Pelaksanaan tugas

kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan akurat tanpa ada kesalahan.

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah alur logika yang dituangkan oleh peneliti yang didalamnya tersusun landasan berpikir yang akan membantu dalam mengembangkan kajian topik penelitian. di dalam kerangka pikir, peneliti menjelaskan masalah pokok dari penelitian.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.6 Penelitian Yang Terdahulu

NO	TAHUN	NAMA PENULIS	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	2019	Siti Fatimah	Pola Komunikasi Organisasi (Studi Penerimaan Karyawan Negeri Sipil Masyarakat Belo Kabupaten Bima) tahun 2019	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Masyarakat Belo dalam Komunikasi yang terjalin selama ini cukup lancar, namun perlu ditingkatkan khususnya di antara beberapa bidang/bagian yang saling berkaitan, baik ke bawahan maupun sebaliknya.
2	2020	Diana Azwina, Shahnaz Yusuf	Komunikasi organisasi pada PT. Gapa Citramandiri	hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut, komunikasi yang terjalin di PT. Gapa Citramandiri sudah baik, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 4,17. Kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri sangat tinggi hal ini diperoleh rata-rata variabel 4,28, terdapat juga pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri.

3	2020	Nani Nurani Sarah, Waluyo	Pengaruh Penerapan Pola Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis & Peristiwa Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif antara pola komunikasi organisasi pada karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan pendidik dan Kependidikan (P4TK). Dalam hal ini Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel pola komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis dan Pariwisata Jakarta
4	2022	Muh. Rizky Gobel	Dampak Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Dampak Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pola komunikasi organisasi berdampak

				<p>terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Persamaan dari penelitian sebelumnya yang sudah peneliti jabarkan yaitu sama sama menjelaskan dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi tempat yang dipilih peneliti merupakan wilayah Kota Gorontalo.</p>
--	--	--	--	--

2.7 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban atau hasil sementara yang patut diuji kebenarannya. Arikunto (2010:110) mendefinisikan hipotesis sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya.

Yuliana (2019:22) dalam bukunya berjudul metode penelitian komunikasi menjelaskan langkah langkah dalam merumuskan hipotesis yaitu :

1. Dinyatakan dalam kalimat yang jelas dan tegas
2. Dapat diuji secara dan dibuktikan secara ilmiah
3. Dasar dalam merumuskan hipotesis kuat.

Berdasarkan uraian yang tersusun sebelumnya dalam tinjauan pustaka dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Ho : Tidak ada dampak Pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo
2. Ha : Ada dampak Pola komunikasi organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Husein umar (2013:18) mendefinisikan Objek penelitian sebagai penjelasan tentang apa atau siapa yang akan dijadikan objek penelitian. Objek penelitian dapat ditambahkan waktu dan tempat penelitian dilakukan. Objek penelitian yang akan dikaji peneliti yakni tentang dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti memerlukan waktu kurang lebih dua bulan. (Agustus – Oktober 2022).

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sukmadinata dalam Sandu Siyoto (2015: 11) metode kuantitatif dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik struktur hingga percobaan terkontrol. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan

Menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Sandu Siyoto, 2015:19).

3.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan atribut ,sifat nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang dipilih dalam penelitian.

Berdasarkan judul penelitian yang diangkat yaitu dengan judul Dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Hasjrat Abadi Kota Gorontalo, maka variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua. Variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi (variabel X) dengan dimensi variabel, yaitu: (1) Komunikasi Vertikal, (2) Komunikasi Horizontal, dan (3) Komunikasi Diagonal/silang.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (variabel Y). hal ini selaras dengan teori oleh Sugiyono (2019:59) yang dimana mengemukakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Variabel terikat dalam penelitian ini mempunyai dimensi sebagai berikut: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) tanggung jawab, (4) kerja sama, (5) inisiasi, dan pelaksanaan tugas.

Tabel 3. 1Tabel Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Pola Komunikasi Organisasi (Variabel X) Veithzal Rivai (2014:369)	Pola Komunikasi organisasi adalah sebuah bentuk pola hubungan antara dua orang atau lebih yang digunakan oleh PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo untuk dapat menerapkan pola hubungan yang tersusun secara struktural sehingga dapat memperoleh proses komunikasi berjalan efektif sesuai dengan pola yang digunakan.	1. Komunikasi Vertikal	a. Pimpinan/atasan memberikan perintah kepadabawahan menyangkut pekerjaan b. Pimpinan/atasan memberikan kebijakan,peraturan dan tujuan perusahaan. c. Pimpinan/atasan memberikan kritik,saran dan umpan kepada bawahan. d. Karyawan memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan e. Pimpinan/atasan mendapatkan informasi yang mudah dimengerti dari karyawan f. Karyawan memberikan kritik, saran dan umpan kepada pimpinan/atasan
		2. Komunikasi Horizontal	a. Karyawan saling memberikan informasi yang relevan. b. Koordinasi dan kerjasama antara sesama karyawan c. Saling memberikan dukungan antara sesama karyawan
		3. Komunikasi Diagonal	a. Komunikasi terjadi antar beda bidang b. Penyelesaian masalah dan kerjasama antar karyawan di bidang yang berbeda c. Saling bertukar pikiran tanpa memandang perbedaan

			jabatan
Kinerja Karyawan (Variabel Y) Anwar Prabu Mangkunegara (2014 :67)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan dengan bukti konkrit dan dapat diukur.	1. Kualitas	a. Pimpinan Membuat perencanaan target kinerja b. Karyawan mampu dan ahli terhadap tugas yang diberikan
		2. Kuantitas	a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu b. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Jumlah pekerjaan yang ditargetkan
		3. Tanggung Jawab	a. Karyawan menyadari akan tanggung jawab pekerjaan b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu c. Karyawan menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang digunakan
		4. Kerja Sama	a. Karyawan saling bekerja dengan semua divisi. b. Karyawan saling berkoordinasi dengan pimpinan/atasan
		5. Inisiatif	a. Karyawan mampu memutuskan dan melakukan tanpa perintah dari atasan
		6. Pelaksanaan Tugas	a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sampai selesai. b. Karyawan mampu mengatasi hambatan dan tantangan yang dihadapi

Untuk dapat mengukur masing-masing dari variabel X dan variabel Y peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur skala likert. Kuesioner disusun

dengan memberikan lima pilihan alternatif kepada responden untuk dijawab yang kemudian masing-masing pilihan akan diberikan bobot penelitian yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 2Bobot penilaian variabel

Pilihan	Bobot
A. Sangat Setuju	5
B. Setuju	4
C. Netral	3
D. Tidak Setuju	2
E. Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2019:94)

3.2 3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Itulah definisi populasi dalam penelitian. (Siyoto 2015:63). Dalam Penelitian ini, sasaran populasi adalah karyawan PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo yang berjumlah 33 orang responden.

3.2.3.2 Sampel

Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggotapopulasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto 2015:64). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Dalam hal ini, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yakni sebanyak 33 orang responden.

3.2.4 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data primer: data yang didapatkan dari sumber utama yaitu responden yang telah dipilih. Data tersebut didapatkan dari daftar pernyataan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk dijawab.
2. Data sekunder: data yang didapatkan yang diperoleh dari informasi-informasi yang berhubungan dengan penelitian .

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu :

1. Metode observasi adalah kegiatan pengamatan oleh peneliti dalam hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian terhadap aktivitas-aktivitas kerja yang ada di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.
2. Metode kuesioner adalah pengumpulan data dilapangan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau daftar pernyataan tertulis yang telah tersusun secara sistematis, kemudian diberikan kepada para responden untuk

dijawab, dan kemudian diolah dan dianalisis. Daftar pertanyaan yang disusun ini menyangkut dampak pola komunikasi organisasi terhadap karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

3.2.6 Prosedur Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan data yang benar-benar valid dan reliabel agar hasil penelitian ini dapat menghasilkan data yang obyektif. sebelum digunakan, diperlukan uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu. Mengutip dari Suprayogo dalam buku Siyoto (2015 : 86) uji validitas berisiiitu dapat dinyatakan sebagai tes hasil belajar yang telah memiliki validitas isi. Uji validitas dilakukan dengan menentukan setiap pernyataan dengan skor total masing-masing variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Komunikasi Organisasi

Y = Kinerja karyawan

n = Jumlah responden

Uji reabilitas dibutuhkan dalam penelitian ini untuk dapat mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sugiyono (2014:121) mendefinisikan instrument yang reabil adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dapat menghasilkan data yang sama pula. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan tes konsistensi internal dengan rumus Cronbach Alpha (α). Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas

k = jumlah varian pertanyaan

S_i^2 = jumlah total varian pertanyaan

S^2 = jumlah item

Instrumen dikatakan reliable apabila koefisien reliabilitasnya minimal 0,60. Adapun perhitungan untuk pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan bantuan program komputer dan aplikasi SPSS 20.

3.2.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi sederhana untuk dapat mengetahui adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

Adapun rumus regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Komunika Organisasi (variabel bebas)

Y = Kinerja karyawan (variabel terikat)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara komunikasi organisasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. menggunakan korelasi *pearson product moment* (PPM) dalam Riduwan (2018:136) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

X = Komunikasi Organisasi (Variabel bebas)

Y = Kinerja karyawan (Variabel terikat)

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Selanjutnya untuk

mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y maka dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut:

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

Keterangan: KP = nilai koefisien determinan

r = nilai koefisien korelasi

Untuk mengetahui besarnya korelasi, akan digunakan interpretasi koefisien korelasi seperti sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sugiyono, (2018:273)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Hasjrat Abadi, adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dengan klasifikasi pedagang besar, yang menjual berbagai produk antara lain : Mobil Toyota, Sepeda Motor Yamaha, Semen Tonasa, Seng Witico, Peralatan Etekronik Samsung dan Mesin Pertanian Yanmar. Adapun penjualan berbagai Produk tersebut di lakukan secara Tunai dan kredit dengan sasaran penjualan pada perorangan, instansi pemerintah, perusahaan swasta dll.

PT Hasrat Abadi pada mulanya hanya bergerak pada barang kebutuhan masyarakat sehari-hari. Kemudian dalam waktu singkat perusahaan ini pun telah mengalami suatu kemajuan yang pesat dan usahanya mulai diperluas dengan memasukan barang-barang merk Toyota dan sepeda motor merk Yamaha. Walaupun perusahaan ini masih dalam usia yang relatif muda, namun telah menunjukkan keberhasilannya.

Untuk memperluas daerah pemasaran atau daerah operasinya pada tahun-tahun berikut, PT Hasjrat Abadi telah membuka cabang-cabangnya antara lain di Ujung Pandang, Manado, Bitung, Kotamobagu, Kendari, Ambon, Palu, Luwuk, Jayapura (Papua), Sorong, Ambepura, Merauke, Nabire, Kupang

termasuk Gorontalo, dan beberapa kantor perwakilan antara lain; Toli-Toli, Poso, Biak, Dilli, Atambua, Manokwari, Ternate, Marisa. Dengan meningkatnya jumlah penjualan di kota Gorontalo. PT Hasjrat Abadi Gorontalo mendirikan gedung baru yang dilengkapi dengan fasilitas yang cukup menunjang kegiatan sehari-hari, selain merupakan gedung yang cukup indah dengan fasilitas yang cukup memadai, maka perusahaan inipun dilengkapi dengan *service station* “CV. Kombos” yang berfungsi sebagai bengkel kendaraan yang dijual oleh PT Hasjrat Abadi, tetapi juga terbuka untuk umum yang memerlukan jasa pelayanannya.

Selain sebagai penyalur kendaraan sepeda motor Yamaha, mobil Toyota, perusahaan ini juga menjual barang berupa suku cadang asli Yamaha, Toyota. Juga menjual barang lain seperti berbagai merk Ban, generator, mesin-mesin lemari es, mesin-mesin pertanian (Yanmar), mesin-mesin perkapalan (Yom), televisi merk Samsung dan Uchida dan juga bahan bangunan seperti semen, seng, dan cat.

Dewasa ini PT Hasjrat Abadi merupakan sebuah perusahaan yang telah menguasai pasaran kendaraan bermotor khususnya kendaraan dengan merk Toyota dan Yamaha serta mesin-mesin pertanian dan bahan bangunan. Seiring dengan perkembangan zaman, PT Hasjrat Abadi pun mengalami kemajuan yang cukup pesat. Pada bulan juli 1995 dibangun sebuah gedung baru di jalan Ahmad Yani No. 32 yang diberi nama PT Hasjrat Abadi “Yamaha 3S”. Adapun Yamaha 3S mempunyai arti yakni singkatan dari sure,

speed, satisfied yang berarti meyakinkan, kecepatan, dan kepuasan yang dilengkapi dengan perbengkelan, dan menjual sepeda motor dan spare parts Yamaha. Selanjutnya pada bulan Oktober 1995 PT Hasjrat Abadi yang berada di jalan Ahmad Yani No. 9A direnovasi kembali yakni : bangunan tersebut dibuat menjadi 2 tingkat.

4.2. Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipercaya, kuesioner yang diberikan kepada responden sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Hal itu untuk memastikan kuesioner yang digunakan sudah valid dan reliabel.. Berikut hasil uji validitas dan kuesioner penelitian yang telah dijawab oleh 33 orang responden.

4.2.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan menentukan tiap pernyataan dengan skor total untuk masing-masing variabel. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi product moment. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 1Hasil uji validitas dampak pola komunikasi organisasi (variabel X)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel = 0,355	Keputusan
Pola komunikasi organisasi (variabel X)	1	0.497	0,355	Valid
	2	0.544	0,355	Valid
	3	0.421	0,355	Valid
	4	0.564	0,355	Valid
	5	0.441	0,355	Valid
	6	0.498	0,355	Valid
	7	0.571	0,355	Valid
	8	0.402	0,355	Valid
	9	0.463	0,355	Valid
	10	0.508	0,355	Valid
	11	0.452	0,355	Valid
	12	0.486	0,355	Valid

Sumber data: Olahan Data kuesioner, 2022

Pada tabel 4.1, dapat dilihat bahwa dari 12 pernyataan yang diajukan untuk mengukur pola komunikasi organisasi (variabel X), semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,355 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa 12 pernyataan untuk mengukur pola komunikasi organisasi (variabel X), semuanya dinyatakan valid.

Kemudian, untuk kinerja karyawan (variabel Y), terdapat 15 pernyataan yang diajukan, dan 15 pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,355 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa 15 pernyataan untuk mengukur kinerja karyawan (variabel Y), semuanya dinyatakan valid.

Tabel 4. 2Hasil uji validitas kinerja karyawan (variabel Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel = 0,355	Keputusan
Kinerja karyawan (variabel Y)	1	0.442	0,355	Valid
	2	0.464	0,355	Valid
	3	0.479	0,355	Valid
	4	0.456	0,355	Valid
	5	0.536	0,355	Valid
	6	0.479	0,355	Valid
	7	0.518	0,355	Valid
	8	0.656	0,355	Valid
	9	0.694	0,355	Valid
	10	0.554	0,355	Valid
	11	0.404	0,355	Valid
	12	0.495	0,355	Valid
	13	0.608	0,355	Valid
	14	0.428	0,355	Valid
	15	0.454	0,355	Valid

Sumber data: Olahan Data Kuesioner, 2022

4.2.2 Hasil uji reliabilitas kuesioner

Setelah kuesioner dinyatakan valid, kuesioner selanjutnya harus diuji reliabilitasnya. Reliabilitas mempunyai berbagai makna, antara lain kepercayaan, keteladanan, keabsahan, konsistensi, dan sebagainya. Adapun kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS, metode yang sering digunakan

untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dimana tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel lebih besar dari 0,60 atau 60%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 3Uji reliabilitas pola komunikasi organisasi (variabel X)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
0.775	12

Sumber data: Olahan Data Kuesioner, 2022

Tabel 4.3, memperlihatkan bahwa ada 12 pernyataan yang diajukan untuk mengukur pola komunikasi organisasi (variabel X), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,775. Nilai ini lebih besar dari 0,60 ($Cronbach's Alpha = 0,775 > 0,60$). Hal ini berarti semua pernyataan pola komunikasi organisasi (variabel X) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 4. 4Uji reliabilitas kinerja karyawan (variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
0.801	15

Sumber data: Olahan Data , 2022

Tabel 4.4, memperlihatkan bahwa ada 15 pernyataan yang diajukan untuk mengukur kinerja karyawan (variabel Y), dan berdasarkan hasil pengujian melalui

metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,801. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* = 0,801 > 0,60). Hal ini berarti semua pernyataan (variabel Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

4.2.3 Analisis Desriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, dampak pola komunikasi organisasi (variabel X) diukur dengan menggunakan dua belas item pernyataan, dan lima belas item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (variabel Y). Berikut ini uraian dari masing-masing variabel penelitian.

4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pola Komunikasi Organisasi

Dalam penelitian ini, pola komunikasi organisasi yang dimaksud ialah pola komunikasi organisasi yang dilakukan oleh para karyawan PT. Hasjrat Abadi cabang Kota Gorontalo. Dalam hal ini, peneliti mengajukan 12 item pernyataan. Berikut merupakan uraian dari jawaban responden :

Tabel 4. 5 Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan perintah kepada karyawan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	36.4%
Setuju	21	63.6%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%

Jumlah	33	100.0
---------------	----	-------

Tabel 4.5 memperlihatkan tanggapan responden tentang pimpinan memberikan perintah kepada bawahan, menunjukkan bahwa dari 33 responden, terdapat 12 orang (36,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 21 orang (63,6%) menyatakan Setuju. Tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan perintah kepada karyawan secara vertikal sehingga karyawan mengetahui tugas yang harus dilakukan.

Tabel 4. 6Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan petunjuk, kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	15	45.5%
Setuju	18	54,5%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100.0%

Tabel 4.6 memperlihatkan tanggapan responden tentang pola komunikasi vertikal yang dilakukan pimpinan berupa pemberi tahuan akan kebijakan, peraturan

serta petunjuk yang berlaku di perusahaan, terdapat 15 orang (45,5%) menyatakan Sangat Setuju, dan 18 orang (54,5%) menyatakan Setuju. Tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban yang diperoleh dari responden, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar orang menyatakan Setuju bahwa pimpinan memberikan petunjuk, kebijakan serta peraturan yang berlaku di perusahaan kepada karyawan.

Tabel 4. 7Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan kritik dan saran kepada karyawan.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	15	45,5%
Setuju	17	51,5%
Ragu-ragu	1	3.0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.7 merupakan tanggapan responden tentang pimpinan memberikan kritik dan saran kepada karyawan. Terdapat 15 orang (45,5%) menyatakan Sangat Setuju, 17 orang (51,5%) menyatakan Setuju dan 1 orang (3,0%) menyatakan Netral. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). dari

jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan kritik dan saran kepada karyawan yang berguna untuk kemajuan dan perkembangan karyawan.

Tabel 4. 8Tanggapan responden tetang pemahaman pesan yang disampaikan oleh pimpinan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	13	39,4%
Setuju	20	60,6%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan responden tentang pemahaman karyawan terhadap isi pesan yang disampaikan, terdapat 13 orang (39,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 20 orang (60,6%) menyatakan Setuju. Tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan memahami isi pesan yang disampaikan oleh atasan, sehingga meminimalisir kesalahan atas tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan.

Tabel 4. 9Tanggapan responden tentang pemahaman pimpinan terhadap pesan yang disampaikan karyawan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	36,4%
Setuju	21	63,6%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.9, memunjukkan tanggapan reponden mengenai pemahaman pimpinan terhadap pesan yang disampaikan oleh karyawan. Terdapat 12 orang (36,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 21 orang (63,6%) menyatakan Setuju. Tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa pimpinan memahami informasi yang diberikan karyawan.

Tabel 4. 10Tanggapan pernyataan responden tentang memberikan kritik dan saran kepada pimpinan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	36,4%
Setuju	20	60,6%

Ragu-ragu	1	3,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.10 menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan keenam yaitu tentang karyawan memberikan kritik dan saran kepada pimpinan. Terdapat, 12 orang (36,4%) menyatakan Sangat Setuju, 20 orang menyatakan Setuju, dan 1 orang (3,0%) menyatakan ragu-ragu. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan memberikan kritik dan saran kepada atasan atau pimpinan.

Tabel 4. 11Tanggapan responden tentang karyawan saling bertukar informasi terkait pekerjaan.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	16	48,5%
Setuju	17	51,5%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.11, menunjukkan tanggapan responden tentang karyawan saling bertukar informasi terkait pekerjaan. Dari 33 orang terdapat 16 orang (48,5%) menyatakan Sangat Setuju dan 17 orang (51,5%) menyatakan Setuju. Tidak terdapat jawaban Netral dalam pernyataan ini (0%). Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan saling bertukar informasi terkait pekerjaan dengan sesama karyawan lain.

Tabel 4. 12Tanggapan responden tentang karyawan melakukan koordinasi dan kerja sama dengan karyawan lain

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	17	51,5%
Setuju	15	45,5%
Ragu-ragu	1	3,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.12 menunjukkan tanggapan responden tentang karyawan melakukan koordinasi dan kerja sama dengan karyawan lain. Terdapat 17 orang (51,5%) menyatakan Sangat Setuju, 15 orang (45,5%) menyatakan Setuju, dan 1 orang (3,0%) menyatakan ragu-ragu. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat

Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan melakukan koordinasi dan saling bekerjasama antara satu dengan karyawan lainnya.

Tabel 4. 13Tanggapan responden tentang karyawan membangun komunikasi dengan karyawan lainnya.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	11	33,3%
Setuju	21	63,6%
Ragu-ragu	1	3,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.13, menunjukkan tanggapan responden terkait pernyataan tentang karyawan membangun komunikasi dengan karyawan lain yang berbeda tingkatan. Terdapat 11 orang (33,3%) menyatakan Sangat Setuju, 21 orang (63,6%) menyatakan Setuju, dan 1 orang (3,0%) menjawab ragu-ragu. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan saling memberikan dukungan dan dorongan antara sesama karyawan.

Tabel 4. 14Tanggapan responden tentang karyawan membangun komunikasi dengan karyawan yang berbeda tingkatan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	13	39,4%
Setuju	19	57,6%
Ragu-ragu	1	3,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.14 menunjukkan tanggapan responden tentang karyawan membangun komunikasi dengan karyawan antar beda tingkatan. terdapat 13 orang (39,4%) menjawab Sangat Setuju, 19 orang (57,6%) menjawab Setuju dan 1 orang (3,0%) menjawab ragu-ragu. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan saling membangun komunikasi dengan karyawan yang berbeda tingkat. Sehingga pola komunikasi karyawan antara berbagai tingkatan terjalin secara timbal balik.

Tabel 4. 15Tanggapan responden tentang karyawan melakukan kerja sama dan koordinasi dengan karyawan yang berbeda tingkatan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	11	33,3%
Setuju	19	57,6%

Ragu-ragu	3	9,1%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.15 menunjukkan tanggapan responden tentang karyawan melakukan kerja sama dan koordinasi dengan karyawan yang berbeda tingkatan. Terdapat, 11 orang (33,3%) menyatakan Sangat Setuju, 19 orang (57,6%) menyatakan Setuju, dan 3 orang (9,1%) menjawab ragu-ragu. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan melakukan kerjasama dan koordinasi dalam menyelesaikan persoalan dengan karyawan yang berbeda tingkat.

Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang karyawan sering melakukan diskusi dan saling bertukar pikiran dengan karyawan yang berbeda tingkatan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	15	45,5%
Setuju	15	45,5%
Ragu-ragu	3	9,1%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%

Jumlah	33	100%
---------------	-----------	-------------

Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden tentang karyawan sering melakukan diskusi dan saling bertukar pikiran dengan karyawan yang berbeda tingkatan. terdapat 15 orang (45,5%) menyatakan Sangat Setuju, 15 orang (45,5%) menyatakan Setuju, dan 3 orang (9,1%) menjawab ragu-ragu. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban pernyataan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa, karyawan sering melakukan diskusi dan bertukar pikiran bersama karyawan dengan tingkatan yang berbeda.

4.2.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan individu ataupun kelompok di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara keseluruhan, untuk mencapai target perusahaan. Dalam hal ini, peneliti mengajukan lima belas item pernyataan kepada responden, untuk mengukur kinerja karyawan.

Berikut ini uraian dari jawaban responden tersebut:

Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang pimpinan membuat perencanaan target kerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	36,4%

Setuju	19	57,6%
Ragu-ragu	2	6,1%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.17 menunjukkan tanggapan responden terkait pimpinan membuat perencanaan target kerja. Terdapat 12 orang (36,4%) menyatakan Sangat Setuju, 19 orang (57,6%) menyatakan Setuju, 2 orang (6,1%) menjawab Netral, dan terdapat 0 orang (0%) yang menjawab Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju . Dari jawaban yang diperoleh, dapat dikategorikan bahwa pimpinan membuat perencanaan target kerja untuk keberhasilan target perusahaan.

Tabel 4. 18Tanggapan responden tentang kemampuan dan keahlian karyawan terhadap tugas yang diberikan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	14	42,4%
Setuju	15	45,5%
Ragu-ragu	4	12,1%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%

Jumlah	33	100%
---------------	-----------	-------------

Tabel 4.18, menunjukkan tanggapan responden tentang kemampuan dan keahlian karyawan terhadap tugas yang diberikan. Terdapat 14 orang (42,4%) menyatakan Sangat Setuju, 15 orang (45,5%) menyatakan Setuju, 4 orang (12,1%) menjawab Netral dan terdapat 0 orang (0%) yang menjawab Tidak Setuju dan tidak ada yang menjawab sangat Tidak Setuju (0%). Berdasarkan jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu dan ahli terhadap tugas yang diberikan. Sesuai dengan tupoksi dan keahlian masing masing karyawan.

Tabel 4. 19Tanggapan responden tentang karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan kemampuan yang sesuai dengan tupoksi oleh perusahaan.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	36,4%
Setuju	16	48,5%
Ragu-ragu	2	6,1%
Kurang setuju	3	9,1%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.19, menunjukkan tanggapan responden terhadap Pernyataan ketiga yang terbagi atas beberapa jawaban yaitu terkait pemberian pelatihan dan

pengembangan kemampuan yang sesuai dengan *jobdesk* karyawan, terdapat 12 orang (36,4%) menyatakan Sangat Setuju, 16 orang (48,5%) menyatakan Setuju, 2 orang (6,1%) menyatakan Netral, 3 orang (9,1%) menjawab Tidak Setuju dan tidak ada orang (0%) yang menjawab sangat Tidak Setuju . Dari jawaban yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan kemampuan yang sesuai dengan *jobdesk* masing-masing.

Tabel 4. 20Tanggapan responden tentang pimpinan melakukan evaluasi kerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	11	33,3%
Setuju	22	66,7%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.20, menunjukkan tanggapan responden tentang pimpinan melakukan evaluasi kerja. Terdapat 11 orang (33,3%) menyatakan Sangat Setuju, 22 orang (66,7%) menyatakan Setuju, tidak ada orang yang menjawab Netral (0%), tidak ada yang menjawab sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut,

dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan Setuju akan pimpinan yang melakukan evaluasi kerja.

Tabel 4.21Tanggapan responden tentang kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	15	45,5%
Setuju	17	51,5%
Ragu-ragu	1	3,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.21, menunjukkan tanggapan responden tentang kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Terdapat 15 orang(45,5%) menyatakan Sangat Setuju, 17 orang (51,5%) menyatakan Setuju, 1 orang yang menjawab Netral. Tidak terdapat jawaban Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4. 22Tanggapan responden tentang kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	10	30,3%
Setuju	22	66,7%
Ragu-ragu	1	3,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.22, menunjukkan terdapat 10 orang (30,3%) menyatakan Sangat Setuju, 22 orang (66,7%) menyatakan Setuju 1 orang (3,0%) menjawab Netral. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Berdasarkan jawaban responden tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Tabel 4. 23Tanggapan responden tentang kesadaran dan tanggung jawab karyawan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	27,3%
Setuju	23	69,7%
Ragu-ragu	1	3,0%
Kurang setuju	0	0%

Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.23, menunjukkan tanggapan responden tentang kesadaran dan tanggung jawab karyawan. Terdapat 9 orang (27,3%) menyatakan Sangat Setuju, 23 orang (69,7%) menyatakan Setuju, dan 1 orang menjawab Netral. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan menyadari dan memahami tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 4. 24Tanggapan responden tentang penyelesaian semua pekerjaan karyawan yang diberikan olehatasan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	10	30,3%
Setuju	23	69,7%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.24, menunjukkan tanggapan responden tentang penyelesaian semua pekerjaan karyawan yang diberikan oleh atasan. Terdapat 10 orang (30,3%) menyatakan Sangat Setuju dan 23 orang (69,7%) menyatakan Setuju. Tidak ada yang

menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%) Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Tabel 4. 25Tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap fasilitas dan alat kerja yang digunakan.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	36,4%
Setuju	21	63,6%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.25, menunjukkan tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap fasilitas dan alat kerja yang digunakan , Terdapat 12 orang (36,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 21 orang (63,6%) menyatakan Setuju. Tidak terdapat jawaban Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%) Berdasarkan jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan menjaga dan memelihara fasilitas dan alat kerja yang berada di tempat kerja.

Tabel 4. 26Tanggapan responden tentang kerja sama karyawan dengan seluruh divisi di dalam perusahaan.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	27,3%
Setuju	24	72,7%
Ragu-ragu	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.26, menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan pemneliti yaitu tentang kerja sama karyawan dengan berbagai divisi di dalam perusahaan Terdapat 9 orang (27,3%) menyatakan Sangat Setuju dan 24 orang (72,7%) menyatakan Setuju. Tidak ada yang menjawab Netral (0%). Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa, karyawan saling bekerja sama dengan dengan semua bagian perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas.

Tabel 4. 27Tanggapan responden tentang koordinasi karyawan dengan pimpinan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	6	18,2%

Setuju	26	78,8%
Ragu-ragu	1	3,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.27, memperlihatkan tanggapan responden tentang koordinasi karyawan dengan pimpinan, terdapat 6 orang (18,2%) menyatakan Sangat Setuju, 26 orang (78,8%) menyatakan Setuju dan 1 orang (3,0%) menjawab Netral. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan selalu melakukan koordinasi dengan pimpinan.

Tabel 4. 28Tanggapan responden tentang karyawan menjaga hubungan baik dengan orang orang dalam perusahaan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	27,3%
Setuju	22	66,7%
Ragu-ragu	2	6,1%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%

Jumlah	33	100%
---------------	-----------	-------------

Tabel 4.28, menunjukkan tanggapan responden tentang karyawan menjaga hubungan baik dengan orang-orang dalam perusahaan. Terdapat 9 orang (27,3%) menyatakan Sangat Setuju, 22 orang (66,7%), dan 2 orang (6,1%) menjawab Netral. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan orang-orang dalam perusahaan.

Tabel 4. 29Tanggapan Responden tentang inisiatif karyawan dalam melakukan komunikasi dengan orang-orang dalam perusahaan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	8	24,2%
Setuju	23	69,7%
Ragu-ragu	2	6,1%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.29, memperlihatkan tanggapan responden tentang inisiatif karyawan dalam melakukan komunikasi dengan orang-orang dalam perusahaan. Terdapat 8 orang (24,2%) menyatakan Sangat Setuju, 23 orang (69,7%) menyatakan Setuju dan

2 orang (6,1%) menyatakan Netral. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Berdasarkan jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki inisiatif melakukan komunikasi dengan orang-orang dalam perusahaan.

Tabel 4. 30Tanggapan responden tentang kemampuan karyawan mengambil keputusan secara inisiatif.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	3	9,1%
Setuju	26	78,8%
Ragu-ragu	4	12,1%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	33	100%

Tabel 4.30, memperlihatkan tanggapan responden tentang kemampuan karyawan mengambil keputusan secara inisiatif. Terdapat 3 orang (9,1%) menyatakan Sangat Setuju, 26 orang (78,8%) menyatakan Setuju dan 4 orang (12,1%) menyatakan Netral. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Berdasarkan jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa, karyawan mampu memutuskan dan melakukan tugas secara sukarela tanpa harus ada perintah dari atasan.

Tabel 4. 31Tanggapan responden tentang kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sampai dengan selesai.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	27,3%
Setuju	19	57,6%
Ragu-ragu	5	15,2%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	9	27,3%

Tabel 4.31, memperlihatkan tanggapan responden tentang kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sampai dengan selesai., Terdapat 9 orang (27,3%) menyatakan Sangat Setuju, 19 orang (57,6%) menyatakan Setuju dan 5 orang (15,2%) menyatakan Netral. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sampai selesai.

4.2.4 Hasil analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas, apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk dapat mengetahui ada tidaknya dampak pola komunikasi organisasi terhadap

kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Hasil perhitungan regresi, menggunakan program SPSS 2020 yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 32 Pengujian regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.591	7.506		1.544	.133
Pola Komunikasi Organisasi (X)	.990	.142	.781	6.952	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b. X$$

$$Y = 11,591 + 0,781 X$$

Keterangan:

X = Pola Komunikasi Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta dari persamaan regresi tersebut ialah 11,591 yang menyatakan bahwa jika variabel X (pola komunikasi organisasi), konstan atau $X=0$, variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 11,591.
- 2) Pola komunikasi organisasi (X) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,781. Hasil tersebut berarti bahwa, jika terjadi peningkatan pola komunikasi organisasi sebesar 1%, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,781 dengan perkiraan variabel bebas yang lain dianggap konstan.

4.2.5 Korelasi Variabel

Untuk dapat mengetahui korelasi antara dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi cabang kota Gorontalo, digunakan rumus *Pearson product moment correlation* dengan menggunakan aplikasi SPSS 2022. Berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi.

Tabel 4. 33 Tabel korelasi (*correlation*)

		Kinerja Karyawan (Y)	Pola Komunikasi Organisasi (X)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.781
	Pola Komunikasi Organisasi (X)	.781	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000

	Pola Komunikasi Organisasi (X)	.000	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	33	33
	Pola Komunikasi Organisasi (X)	33	33

Berdasarkan tabel korelasi diatas,diperoleh hasil bahwa, korelasi antara pola komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan yaitu sebesar $r = 0,781$, dengan tingkat signifikan 0,05 dan jumlah N atau sampel sebesar 33 orang. Untuk dapat mengetahui bobot atau besarnya hubungan antara dampak pola komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan, digunakan interpretasi koefisien korelasi.sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi menurut Sugiyono adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 34Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sugiyono (2018: 273)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil perhitungan korelasi adalah 0,781 yang berarti termasuk kedalam tingkat hubungan yang kuat. Artinya bahwa, dampak pola komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

4.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel bebas, menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sebaliknya semakin tinggi nilai R^2 , maka nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat menganalisa model regresi. Adapun tabel. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 35 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.597	2.82096

- a. Predictors (Constant), Pola Komunikasi Organisasi (X)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5.0 maka diperoleh nilai *adjusted R²* adalah 0,609, (60,9%). hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas (Pola komunikasi organisasi) mempengaruhi variabel terikat (Kinerja karyawan) sebesar 60,9%, sedangkan sisanya ($100\% - 60,9\% = 39,1\%$).

4.2.7 Uji Hipotesis melalui t-test

Uji t digunakan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian dengan menggunakan uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t pada penelitian ini, digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel kinerja karyawan (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari dampak pola komunikasi organisasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan adalah

Ho : Tidak ada dampak Pola Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.

Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

Ha : Ada dampak Pola komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

Tabel 4. 36 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.591	7.506		1.544	.133
Pola Komunikasi Organisasi (X)	.990	.142	.781	6.952	.000

Selanjutnya, untuk dapat mengetahui signifikansi regresi sederhana, maka dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan probabilitas *Sig* sebagai berikut.

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Keputusan pengujian :

Dapat dilihat bahwa kolom *Sig* (Signifikasi) pada tabel uji t variabel x dan variabel y ternyata memiliki nilai probabilitas $\text{Sig} = 0,000$ lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,05 > 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Dengan demikian berdasarkan olahan data yang diperoleh itu, dapat disimpulkan bahwa:

Ha : Ada Dampak Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo.

Hal itu menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi yang ada di lingkungan kerja akan membuat pegawai bekerja menjadi mudah pekerjaannya karena dengan adanya pola komunikasi organisasi, karyawan dapat berkomunikasi secara efektif untuk mengkomunikasi pekerjaannya dengan baik dengan rekan kerja maupun atasan. Pola komunikasi organisasi dalam sebuah perusahaan.

4.3 Pembahasan

Komunikasi yang berjalan pada dasarnya membentuk suatu pola sebagai bentuk aturan penyampaian pesan dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikan. Hal ini bermaksud agar terjadi perubahan sikap atau pikiran dari komunikan (penerima pesan). Seperti yang dikatakan oleh Anhar (2010 : 31) mengatakan bahwa pola komunikasi berbentuk pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam melaksanakan sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat dan efektif sehingga sebuah pesan dapat dipahami.

Aktivitas komunikasi dalam organisasi membentuk suatu pola yang terjalin secara berurutan. Kesepakatan berlangsungnya komunikasi di sebuah perusahaan berjalan berdasarkan persetujuan dari perusahaan itu sendiri dan biasanya

memandang orientasi kepentingan organisasi. Pola komunikasi yang terjadi di sebuah perusahaan atau organisasi terjadi secara natural. Hal ini karena semua aktivitas dan pekerjaan menggunakan alat komunikasi sebagai penjelas dan penyelesaian suatu masalah.

Pola komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja akan membuat kinerja pegawai meningkat optimal. Adanya pola komunikasi organisasi yang terjadi secara harmonis, dapat memudahkan karyawan memperoleh informasi hingga penyampaian informasi yang dilakukan dari atasan kepada karyawan, sesama karyawan, ataupun dari karyawan kepada atasan. Pihak penerima akan lebih mudah memahami informasi yang diberikan. Sehingga akan memudahkan pekerjaan dengan hasil akhir yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pola komunikasi yang berjalan kurang baik di lingkungan tempat kerja akan menyebabkan sulitnya informasi diterima dan sulit dipahami oleh karyawan yang pada akibatnya kinerja karyawan menurun. Pola komunikasi yang berjalan dengan baik, akan membuat kinerja karyawan akan membaik pula.

Pola komunikasi yang terjadi di tempat kerja dalam penelitian ini yang dilakukan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo lebih menyoroti pada pola komunikasi vertikal yaitu pola komunikasi dari pimpinan ke bawahnya ataupun sebaliknya, pola komunikasi horizontal yaitu komunikasi yang terjadi antar karyawan, dan pola komunikasi diagonal yaitu komunikasi yang berlangsung secara menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi.

Pola komunikasi di lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat optimal. Kinerja karyawan yang baik juga akan tercapai jika pola komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal berjalan selaras. Apabila pola komunikasi organisasi baik, maka akan menciptakan proses penyampaian informasi dan pemahaman karyawan terhadap atasan maupun sebaliknya. Sehingga dengan tercapainya kinerja pegawai yang baik, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil akhir yang maksimal.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa terdapat dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Hal itu sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji statistik menggunakan *Product Pearson Moment* pada tabel koefisien determinasi pada tabel 4.14, diperoleh nilai perhitungan R Square adalah sebesar 0,609 atau 60,9%. Bila nilai ini ditransformasikan ke dalam Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, pada tabel 4.13, berada pada kategori kuat. Nilai tersebut berarti variabel pola komunikasi organisasi (variabel X) ada dampak terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo sebesar 0,609 atau 60,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada dampak pola komunikasi terhadap kinerja karyawan. jika dimanfaatkan secara benar dan semaksimal mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi dalam sebuah perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) didapat bahwa variabel pola komunikasi organisasi ada dampak yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat

Abadi Cabang Kota Gorontalo. Hal itu berarti bahwa apabila nilai pola komunikasi organisasi bertambah, kinerja pegawai juga bertambah dengan signifikan. Hal ini berarti hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima dan hipotesis asosiatif dari penelitian ini ditolak.

Hal itu menunjukkan bahwa ada dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Berdasarkan perhitungan analisis korelasi, yaitu pola komunikasi organisasi (X) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,781 atau 78,1% yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil ini diperoleh berdasarkan indikator penelitian tentang pola komunikasi organisasi yang terdiri atas pola komunikasi vertikal, pola komunikasi horizontal dan pola komunikasi diagonal.

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian data dan pembahasan yang telah peneliti uraikan di atas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Pola Komunikasi Organisasi (X), memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani Nurani Sarah dan Waluyo, (2020 : 121) apabila aturan pola komunikasi dilanggar, pesan tidak dapat tersampaikan dengan baik, yang berarti hambatan/gangguan untuk mencapai kinerja yang maksimal sudah terjadi. Pola Komunikasi yang buruk dalam sebuah perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan secara perlahan karena komunikasi yang buruk akan memberi dampak pada hasil akhir dari target atau pekerjaan sebuah perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa pola komunikasi organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Artinya, semakin baik pola komunikasi organisasi semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan nilai yang ditemukan dengan menggunakan perhitungan regresi sederhana dan berdasarkan pedoman interpretasi kategori variabel, dikategorikan berpengaruh kuat. Hal itu menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Dengan demikian, Hipotesis alternatif yaitu pola komunikasi organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti utaikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan terkait pentingnya menjaga hubungan baik dengan sesama orang-orang dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat, seiring dengan meningkatnya pola komunikasi organisasi dalam perusahaan tersebut. Serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemberian pelatihan dan pengembangan kemampuan sesuai dengan *Jobdesk* yang diberikan atasan atau pimpinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat berlaku untuk semua kalangan, bukan hanya untuk karyawan dalam perusahaan atau organisasi karena penelitian ini terkait organisasi dan karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian. Kemudian diharapkan untuk dapat memperhatikan kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, seperti memperluas area penelitian dan menambah jumlah sampel penelitian, sehingga dapat memperoleh hasil yang representatif. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ali, Muhammad.(1995). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Anhar, Ahmad (2010), *Pola Komunikasi Kepemimpinan Becak Wisata Dalam Membangun Kohesivitas Anggota*.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New*
- Effendy, Onong Uchjana. (1989). *Kamus Komunikasi*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Effendy, Onong Uchjana. (2005). *Komunikasi Teori dan Filsafat*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Effendy, Onong, (1993). *Komunikasi dan Praktek*. Bandung, Remaja. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Grasindo. Rosdakarya. Eriyanto,
- Fatimah, Siti. (2019). *Pola Komunikasi Organisasi (Studi Penerimaan Karyawan Negeri Sipil Masyarakat Belo Kabupaten Bima)*.Skripsi.Universitas Muhammadiyah Makassar
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, Deddy. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Nurani Sarah Nani, Waluyo. (2020). *Pengaruh Penerapan Pola Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis & Peristiwa Jakarta*.Skripsi.Universitas Pamulang.

- Pratminingsih, Sri Astuti. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sendjaja, Djuarsa, 2004.
- Rivai, Veithzal.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Roskina, Siti. (2020). *Komunikasi dalam Organisasi*. Gorontalo : UNG PRESS Universitas Negeri Gorontalo
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*
- Siyoto,Sandu. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Taufandy, Elham. (2016). *Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Surakarta*.Skripsi.Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Yusuf Shahnaz, Azwina Diana. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri*. .Skripsi.Universitas Pamulang.
- Yuliana Rakhmawati. (2019). *Metode Penlitian Komunikasi*. Surabaya : PMN

Daftar Lampiran

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

DAMPAK POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI CABANG KOTA GORONTALO

I. Profil Responden

1. Nama :
Umur :
Divisi/Bagian :

Berilah tanda (√) pada kode jawaban yang telah disediakan dalam setiap pernyataan dibawah ini.

No	Variabel X – Pola Komunikasi Organisasi	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Komunikasi Vertikal					
	1) Pimpinan memberikan perintah kepada saya					
	2) Pimpinan memberikan petunjuk, kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan kepada saya					
	3) Pimpinan memberikan kritik dan saran kepada saya.					
	4) Saya memahami isi pesan yang disampaikan oleh pimpinan					
	5) Pimpinan memahami informasi yang saya berikan					
	6) Saya memberikan kritik dan saran kepada pimpinan					
2.	Komunikasi Horizontal					
	1) Saya saling bertukar informasi terkait pekerjaan dengan sesama karyawan lainnya.					

	2) Saya melakukan koordinasi dan kerja sama dengan sesama karyawan					
	3) Saya memberikan dukungan dan dorongan kepada sesama karyawan					
3.	Komunikasi Diagonal					
	1) Saya membangun komunikasi dengan karyawan yang berbeda tingkat dengan saya.					
	2) Saya melakukan kerja sama dan koordinasi dalam menyelesaikan persoalan dengan karyawan dengan tingkat berbeda dengan saya					
	3) Saya sering diskusi dan bertukar pikiran bersama karyawan dengan tingkat berbeda dengan saya.					

Berilah tanda (√) pada kode jawaban yang telah disediakan dalam setiap pernyataan di bawah ini.

No	Variabel Y – Kinerja Karyawan	Samgat Setuju	Setuju	Netral	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Kualitas					
	1) Pimpinan membuat perencanaan target kerja					
	2) Saya mampu dan ahli terhadap tugas yang diberikan.					

	3) Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan kemampuan yang sesuai dengan <i>jobdesk</i> saya					
	4) Pimpinan melakukan evaluasi kerja					
2.	Kuantitas 1) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
	2) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
3.	Tanggung jawab 1) Saya menyadari dan memahami tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
	2) Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada saya.					
	3) Saya menjaga dan memelihara segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan.					
4.	Kerja Sama 1) Saya saling bekerja sama dengan semua divisi karyawan dalam melaksanakan tugas					
	2) Saya selalu melakukan koordinasi dengan pimpinan					
	3) Saya senantiasa menjaga hubungan baik dengan orang					

	orang dalam perusahaan.					
5.	Inisiatif 1) Saya senantiasa berinisiatif melakukan komunikasi dengan orang dalam perusahaan					
	2) Saya mampu memutuskan dan melakukan tugas secara sukarela tanpa perintah dari atasan.					
6.	Pelaksanaan Tugas 1) Saya mampu menyelesaikan tugas saya sampai selesai					

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI NILAI TOTAL VARIABEL

No. Urut	Pola Komunikasi Organisasi (variabel X)	Kinerja Kartawan (variabel Y)
1	59	67
2	51	62
3	60	70
4	48	60
5	53	60
6	58	67
7	49	59
8	52	66
9	51	61
10	50	65
11	60	75
12	55	69
13	51	60
14	49	57
15	57	72
16	48	59
17	55	67
18	52	68
19	48	57
20	50	58

21	54	60
22	51	66
23	49	64
24	54	66
25	49	58
26	54	62
27	49	59
28	51	65
29	55	66
30	55	65
31	52	64
32	51	64
33	55	63

PAPER NAME

SKRIPSI RIZKY GOBEL.docx

AUTHOR

S2218020 Moh. Rizky Gobel

WORD COUNT

11249 Words

CHARACTER COUNT

71660 Characters

PAGE COUNT

83 Pages

FILE SIZE

652.6KB

SUBMISSION DATE

Dec 26, 2022 12:48 PM GMT+8

REPORT DATE

Dec 26, 2022 12:49 PM GMT+8**● 19% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 18% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

19% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	jimfeb.ub.ac.id	2%
	Internet	
2	openjournal.unpam.ac.id	1%
	Internet	
3	repository.unpas.ac.id	1%
	Internet	
4	123dok.com	<1%
	Internet	
5	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
	Internet	
6	core.ac.uk	<1%
	Internet	
7	anakmudaindonesiaku.blogspot.com	<1%
	Internet	
8	repository.unej.ac.id	<1%
	Internet	







9	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
10	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
11	scribd.com	<1%
	Internet	
12	1library.net	<1%
	Internet	
13	penerbitbukudeepublish.com	<1%
	Internet	
14	ojs.uho.ac.id	<1%
	Internet	
15	jurnalkommas.com	<1%
	Internet	
16	pt.scribd.com	<1%
	Internet	
17	repository.iainpare.ac.id	<1%
	Internet	
18	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
19	eprints.umm.ac.id	<1%
	Internet	
20	eprint.stieww.ac.id	<1%
	Internet	

21	lib.unnes.ac.id	<1%
	Internet	
22	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
	Internet	
23	repository.polimdo.ac.id	<1%
	Internet	
24	repository.stie-mce.ac.id	<1%
	Internet	
25	repository.stikeselisabethmedan.ac.id	<1%
	Internet	
26	pdfs.semanticscholar.org	<1%
	Internet	
27	repository.unmuhjember.ac.id	<1%
	Internet	
28	jurnal.unived.ac.id	<1%
	Internet	
29	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	<1%
	Submitted works	
30	id.123dok.com	<1%
	Internet	
31	repository.ub.ac.id	<1%
	Internet	
32	toptenid.com	<1%
	Internet	

33	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	<1%
34	eprints.untirta.ac.id Internet	<1%
35	repository.umsu.ac.id Internet	<1%
36	Roni Angger Aditama. "ANALISIS TINGKAT KUALITAS PELAYANAN JA..." Crossref	<1%
37	jurnal.untag-sby.ac.id Internet	<1%
38	thesis.binus.ac.id Internet	<1%
39	titaiyem.staff.gunadarma.ac.id Internet	<1%

LEMBAR KONSULTASI

NAMA : MUHAMMAD RIZKY GOBEL
NIM : S2218020
JUDUL PENELITIAN : DAMPAK POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI CABANG KOTA GORONTALO.
PEMBIMBING : 1. Dr. ANDI SUBHAN ,M.Pd
 2. DWI RATNASARI, S.Sos M.I.Kom

PEMBIMBING 1				PEMBIMBING 2			
NO	TANGGAL	KOREKSI	PARAF	NO	TANGGAL	KOREKSI	PARAF
1.		Hasil penelitian diuraikan melalui tabel dan penjelasan Rapikan tabel				Hasil penelitian direvisi	
2.		Pembahasan diulas dgn merevisikan teori dengan data penelitian				Kesimpulan diperbaiki	
3.		Revisi Bab V (Simpulan)					
4.		Cek daftar pustaka. Sesuaikan isi naskah. Lampiran dicermati					



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4255/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Muhammad Rizky Gobel

NIM : S2218020

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Lokasi Penelitian : PT. HASJRAT ABADI CABANG KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : EFEK POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHDAPA
KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI CABANG
KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 12 September 2022
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



PT. HASJRAT ABADI

CABANG GORONTALO

Jl. Nani Wartabone No. 9 A
Telp. : 0435 – 821551, 824126
Fax. : 0435 – 824429
E-Mail : gorontalo@hasjrat.co.id
Gorontalo - 96115

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 031/B.40/HA-G/XII/2022

Pimpinan PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo dengan ini menerangkan sebagai berikut :

Nama : Muhammad Rizky Gobel
Nim : S2218020
Program Studi : S1 Ilmu Komunikasi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan benar telah mengadakan penelitian Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo, sehubungan dengan penulisan Skripsi dengan judul :

" Dampak pola Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo "

Sesuai dengan surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4255/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2022 Tanggal 12 September 2022.

Demikian surat Rekomendasi ini di buat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan seperlunya.

Gorontalo, 20 Desember 2022

PT. Hasjrat Abadi

P. E. Wardana
Cabang GORONTALO

I Nyoman Wardana, ST
Kepala Cabang

ABSTRACT

MUHAMMAD RIZKY GOBEL. S2218020. THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION PATTERNS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE GORONTALO CITY BRANCH OF PT. HASJRAT ABADI

This study aims to find out the impact of organizational communication patterns on employee performance at the Gorontalo City Branch of PT Hasjrat Abadi. It uses a quantitative research method. The data collection techniques employed are observation and questionnaire. The data analysis applied is through a simple regression analysis method. The results of this study indicate the organizational communication pattern at the Gorontalo City Branch of PT. Hasjrat Abadi applies three organizational communication patterns, namely vertical, horizontal and diagonal. Based on simple regression analysis, the results show that organizational communication patterns have an impact on employee performance in the strong category. These results show that organizational communication patterns have a positive impact on employee performance at the Gorontalo City Branch of PT Hasjrat Abadi.

Keywords: *communication pattern, organizational communication, employee performance*



ABSTRAK

MUHAMMAD RIZKY GOBEL. S2218020. DAMPAK POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI CABANG KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode observasi dan metode kuesioner. Analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo menerapkan tiga pola komunikasi organisasi, yaitu vertikal, horizontal, dan diagonal. Berdasarkan analisis regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa pola komunikasi organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai dengan kategori kuat. Hasil itu mengindikasikan bahwa pola komunikasi organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gotontalo.

Kata kunci: pola komunikasi, komunikasi organisasi, kinerja karyawan





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI,
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo Telp. (0435) 829975**

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 391/SK/FISIP-UIG/XII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Minarni Tolapa, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0922047803
Jabatan : Ketua Program Studi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Muhammad Rizky Gobel
NIM : S2218020
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Dampak Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Di PT.Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **19 %**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengesahkan
Dekan

Dr. Moch. Baki, S.Sos.,M.Si
NIDN. 0922047801

Gorontalo, 26 Desember 2022
Tim Verifikasi


Minarni Tolapa, S.Sos.,M.Si
NIDN. 0922047803

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

BIODATA MAHASISWA

IDENTITAS PRIBADI

Nama : Muhammad Rizky Gobel

NIM : S2218020

Tempat, Tanggal Lahir : Gorontalo, 14 Agustus 2000

Alamat : Perum balinda bakti Jl. Belimbing

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Jenjang : S1 (STRATA SATU)

No. Hp : 082320250544

Judul Skripsi : Dampak Pola Komunikasi Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang
Kota Gorontalo



LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. SD NEGERI 53 KOTA GORONTALO	2006 – 2012
2. MTS AL-HUDA KOTA GORONTALO	2012 – 2015
3. SMA NEGERI 1 KOTA GORONTALO	2015- 2016
4. UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	2018- 2022