

**PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN CV WISESA TANI MUKTI
PONOROGO)**

Disusun oleh :

Dwi Agung Setiyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

dwiagung_setiyanto@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Subianto, SE., MM

Abstrak

Komunikasi merupakan hal penting yang sering dilakukan oleh makhluk hidup terutama manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling bertukar ilmu, gagasan, dan pengalamannya dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel komunikasi efektif yang terdiri dari komunikasi kepada atasan, komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Wisesa Tani Mukti Ponorogo.

Kata Kunci : Komunikasi Kepada Atasan, Komunikasi Kepada Bawahan, Komunikasi Horizontal, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan aktivitas yang paling sering terjadi dalam kehidupan kita. Sejak bangun tidur di pagi hari hingga kembali berangkat tidur di malam hari, rata-rata manusia menghabiskan sekitar 70% dari waktunya untuk

berkomunikasi. Para ahli komunikasi bahkan mensinyalir bahwa berkat komunikasi manusia mampu mengembangkan kualitas kemanusiaannya.

Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi. Banyak pakar menilai bahwa komunikasi adalah suatu kebutuhan yang sangat fundamental bagi seseorang dalam hidup bermasyarakat. Profesor Wilbur Schramm menyebutnya bahwa komunikasi dan masyarakat adalah dua kata kembar yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Sebab tanpa komunikasi tidak mungkin masyarakat terbentuk, sebaliknya tanpa masyarakat maka manusia tidak mungkin dapat mengembangkan komunikasi. (Schramm, 1988). Apa yang mendorong manusia sehingga ingin berkomunikasi dengan manusia lainnya? Teori dasar Biologi menyebutnya adanya dua kebutuhan, yakni kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dan kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Komunikasi jelas tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Ia diperlukan untuk mengatur tata krama pergaulan antar manusia, sebab berkomunikasi dengan baik akan memberi pengaruh langsung pada struktur keseimbangan seseorang dalam bermasyarakat.

Manusia melakukan komunikasi untuk membagi pengetahuan dan pengalaman. Bentuk komunikasi umum manusia berkomunikasi seperti bahasa sinyal, bicara, tulisan, gerakan dan penyiaran. Komunikasi dapat berupa interaktif, komunikasi transaktif, komunikasi bertujuan dan komunikasi tak bertujuan. Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahami oleh pihak lain. Akan tetapi, komunikasi hanya akan efektif apabila pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan sama oleh penerima pesan.

Komunikasi efektif yaitu komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang lain yang bisa terlihat dalam proses komunikasi.

Tujuan dari komunikasi efektif sebenarnya adalah memberikan kemudahan dalam memahami pesan yang disampaikan antara pemberi informasi dan penerima informasi sehingga bahasa yang digunakan oleh pemberi informasi lebih jelas dan lengkap, serta dapat dimengerti dan dipahami dengan baik oleh penerima informasi, atau komunikan.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tercapai tidaknya tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Karena karyawan merupakan pemeran utama dalam melaksanakan pencapaian tugas-tugas perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin ” *communicatio* “ dan bersumber dari *communis* yang berarti sama atau kesamaan makna. Menurut Effendy (2000: 5), komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Winardi (1990: 213) mengartikan komunikasi sebagai proses dimana pihak tertentu menyampaikan kepada pihak lain, pandangannya, keinginannya, pendiriannya dengan harapan bahwa pihak yang dihubungi itu dapat mengerti dan melaksanakan tindakan- tindakan sesuai dengannya.

Pendapat Winardi tersebut diperjelas lagi oleh Hovland (dalam Siahaan, 1990: 03) yang menjelaskan bahwa, komunikasi adalah proses bilamana seorang individu (komunikator) mentransfer stimulans (biasanya lambang kata- kata) untuk merubah tingkah laku individu lainnya (komunikan) . Pelaksanaan komunikasi harus

timbul saling pengertian antara pimpinan dan karyawan sehingga terjadi hubungan yang harmonis. Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian yang membutuhkan ketrampilan- ketrampilan tertentu.

Menurut Robbins (2002 : 146) komunikasi mempunyai empat fungsi utama di dalam organisasi antara lain :

1) Fungsi Kendali (kontrol, pengawasan)

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara. Setiap organisasi mempunyai hirarki wewenang dan garis panduan formal maupun informal yang harus dipatuhi oleh karyawan.

2) Komunikasi Memelihara Motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi, dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan baik, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar.

3) Pengungkapan Emosional

Bagi para karyawan kelompok kerja merupakan sumber pertama interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok tersebut merupakan mekanisme fundamental dimana para anggota menunjukkan ungkapan kekecewaan dan rasa puas mereka. Oleh karena itu komunikasi menunjukkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan.

4) Informasi

Komunikasi berhubungan dengan perannya dalam mempermudah pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna menilai pilihan – pilihan alternatif.

Komunikasi sangatlah berperan dalam suatu organisasi karena dengan adanya komunikasi kita dapat berinteraksi satu dengan yang lain. Dalam organisasi dibutuhkan komunikasi antara tingkatan atas dengan bawah agar terjalin kerjasama

yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kontribusi yang diharapkan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sebuah proses dimana pihak tertentu menyampaikan kepada pihak lain pandangannya, keinginannya, pendiriannya dengan harapan bahwa pihak yang dihubungi itu dapat mengerti dan melaksanakan tindakan- tindakan sesuai dengan harapan.

2.2 Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif adalah komunikasi yang lebih dari sekedar memberitahukan dan mendengarkan saja, tetapi juga harus menyertakan penyampaian arti dari satu orang kepada orang lain. Dengan kata lain komunikasi dapat dipahami dan dilaksanakan sesuai maksud atau tujuan dari pesan yang disampaikan dengan tepat.

Menurut Effendy (2002 : 7) dampak komunikasi yang timbul pada komunikan dapat diklasifikasikan menurut kadarnya, yaitu :

a. Dampak *Kognitif*

Adalah dampak yang timbul pada komunikan yang menyebabkan dia menjadi tahu atau meningkat intelektualitasnya.

b. Dampak *Afektif*

Adalah dampak yang berhubungan dengan perasaan, seperti rasa senang menjadi tidak senang, merasa malu atau takut menjadi berani dan sebagainya.

c. Dampak *Behavioral*

Adalah dampak yang timbul pada komunikan dalam bentuk perilaku, tindakan, atau kegiatan.

2.3 Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas

organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI), kinerja berasal dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing “prestasi”. Bisa pula berarti “hasil kerja”. Menurut Armstrong dan Baron, 1998 : 15, Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2007: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang disampaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin dan Russell (1993 : 379) kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu. Sehingga kinerja merupakan hasil pekerjaan yang ingin dicapai karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas suatu pekerjaan yang telah dihasilkan.

Menurut Wibowo (2006 : 326) berikut adalah ukuran kinerja yang dapat menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan :

- a. Kualitas, merupakan tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Produktifitas, dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.
- c. Ketepatan waktu, yaitu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan sesuai yang dijanjikan. Ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan dan dilakukan.

- d. Cycle time, menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama waktu rata – rata diperlukan menyampaikan pesan samai ke pelanggan.
- e. Pemanfaatan sumber daya, yaitu meliputi mesin, komputer, kendaraan, bahkan orang.
- f. Biaya, yaitu ukuran biaya yang dikalkulasikan dalam per unit. Tidak banyak perusahaan yang mempunyai biaya per unit, pada umumnya mereka mengkalkulasikan biaya secara menyeluruh.

3. HIPOTESIS

- 1. Terdapat pengaruh secara simultan komunikasi efektif yang terdiri dari komunikasi kepada atasan, komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal terhadap kinerja karyawan.
- 2. Terdapat pengaruh secara parsial komunikasi efektif yang terdiri dari komunikasi kepada atasan, komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal terhadap kinerja karyawan.

4. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory* karena penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel melalui pengujian hipotesa untuk data yang sama. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan).

Dalam penelitian ini variabel bebas atau variabel independent (Y) adalah komunikasi efektif dalam organisasi. Dan yang merupakan variabel dependent (X) atau variabel tergantung adalah kinerja karyawan.

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama – sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi. Rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja karyawan

A : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel – variabel komunikasi

X1 : Total Skor Variabel

X2 : Total Skor Variabel

X3 : Skor Variabel

Nilai koefisien regresi yang dihasilkan menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dimana variabel bebas dengan nilai koefisien regresi terbesar menunjukkan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian, maka harus dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

4.2.1 Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov – Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing – masing variabel.

Selain dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga menggunakan *Probability plot*. *Probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis sesungguhnya. Atau dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar menjauh dari garis-garis diagonalnya atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Aliman dan Santoso (2000), mengemukakan bahwa multikolinearitas berarti ada hubungan (korelasi) antara atau semua variabel penjelas dalam model regresi yang sempurna atau pasti. Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan linear antara variabel bebas. Jika terjadi hubungan linear maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Aturan yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, dimana hal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,9 maka suatu variabel dikatakan memiliki masalah multikolinearitas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain konstan, maka disebut homokedastisitas dan jika variansnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

(Imam Ghozali, 2006) bahwa heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan

ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier dimaksudkan untuk mendapatkan model pengaruh antara komunikasi kepada atasan, komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Wisesa Tani Mukti.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	0.511		1.472	0.147
Komunikasi kepada atasan (X1)	0.354	0.393	3.978	0.000
Komunikasi kepada bawahan (X2)	0.280	0.336	3.842	0.000
Komunikasi horizontal (X3)	0.248	0.293	2.892	0.006
$F_{hitung} = 35.618$ $R Square (R^2) = 0.664$ $R = 0.815$ $Sign-F = 0.000$ $Adjusted. R^2 = 0.646$				

Sumber : Data primer diolah (2014)

Angka 0.511 pada persamaan di atas menunjukkan bahwa angka ini merupakan penunjuk adanya faktor lain yang berpengaruh selain komunikasi kepada atasan, komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal yang tidak diteliti. Persamaan linear yang belum distandarkan tersebut mempunyai makna bahwa walaupun nantinya nilai X1, X2, dan X3 bernilai nol maka masih ada variabel lain yang berupa angka 0.511 atau adanya faktor lain di luar komunikasi kepada atasan,

komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat melalui *standardize coefficient*. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki koefisien standardisasi terbesar adalah variabel komunikasi kepada atasan sebesar 0.393. Dengan demikian komunikasi kepada atasan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan CV Wisesa Tani Mukti.

5.2 Pengujian Hipotesis 1

Pengujian signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi kepada atasan (X1), komunikasi kepada bawahan (X2), dan komunikasi horizontal (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian menyatakan jika probabilitas hitung $< level\ of\ significance\ (\alpha)$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi kepada atasan (X1), komunikasi kepada bawahan (X2), dan komunikasi horizontal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian signifikansi secara simultan menghasilkan nilai $F_{hitung} = 35.618$ dengan probabilitas 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $< level\ of\ significance\ (\alpha=5\%)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) komunikasi kepada atasan, komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal terhadap kinerja karyawan CV Wisesa Tani Mukti Ponorogo.

5.3 Pengujian Hipotesis 2

Pengujian signifikansi parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi kepada atasan (X1), komunikasi kepada bawahan (X2) dan komunikasi horizontal (X3) secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian menyatakan jika probabilitas hitung $< level\ of\ significance\ (\alpha)$ maka terdapat pengaruh signifikan secara individu komunikasi kepada atasan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), komunikasi kepada bawahan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan komunikasi horizontal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.3.1 Uji Pengaruh Komunikasi Kepada Atasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikansi secara parsial (individu) komunikasi kepada atasan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 3.978$ dengan probabilitas 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $< level\ of\ significance$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi karyawan kepada atasan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.3.2 Uji Pengaruh Komunikasi Kepada Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikansi secara parsial (individu) komunikasi kepada bawahan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 3.842$ dengan probabilitas 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $< level\ of\ significance$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi atasan kepada bawahan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.3.3 Uji Pengaruh Komunikasi Horizontal Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikansi secara parsial (individu) komunikasi horizontal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2.892$ dengan probabilitas 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas hitung $< level\ of\ significance$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi horizontal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa hal yang dapat disimpulkan :

1. Komunikasi efektif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisesa Tani Mukti Ponorogo. Semakin efektif komunikasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan laba perusahaan.

2. Komunikasi efektif yang terdiri dari komunikasi kepada atasan, komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Wisesa Tani Mukti Ponorogo.
3. Komunikasi kepada atasan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. Wisesa Tani Mukti Ponorogo.

6.2 SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi CV. Wisesa Tani Mukti Ponorogo

Komunikasi kepada atasan, komunikasi kepada bawahan, dan komunikasi horizontal dapat ditingkatkan lagi sehingga dapat berdampak pada peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan. Komunikasi dapat ditingkatkan dengan mengadakan acara atau program refreasing baru untuk manambah erat komunikasi dan hubungan karyawan baik dengan atasan atau sesama karyawan. Agar komunikasi efektif dapat tercapai dengan baik maka pimpinan dan bawahan hendaknya lebih meningkatkan lagi pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau program-program yang dilakukan secara berkala. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang harus diberi kemudahan dalam menyampaikan ide, gagasan, keluhan maupun saran. Diharapkan dengan memberikan kesempatan akan meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, karena masih banyak aspek-aspek dari masing-masing dimensi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga disarankan bagi peneliti lain untuk menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Widayat, 2002, *Riset Bisnis*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Armstrong, Michael. 1997. *Seri Pedoman MSDM*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Cetakan Pertama. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Sanusi, 2003, *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Buntara Media. Malang.
- Arni Mohammad, 2005, *Komunikasi Organisasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Dedy Kuswanto, 2012, *Statistik untuk Pemula & Orang Awam*, Niaga Swadaya, Jakarta.
- Dedy Mulyadi, 2008, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Griffin, R.W., 2004, *Management*, 7th edition, Houghton Mifflin Company, Massachusetts.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kountur, R., 2003, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, PPM, Jakarta.
- Mulyadi. 1993. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. BPFE YKPN. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson H. John, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Cetakan ke-6, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

- Oei, Istijanto, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, PT Gramedia, Jakarta.
- Pace, R. Wayne dan Don, F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Raditya Putra Pratama, 2012, Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. cabang Malang, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang
- Riduwan, 2005, *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Santoso, S, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Singarimbun M dan Effendi, 2006, *Metodologi Penelitian Survey*, Edisi Revisi LP3ES, Jakarta.
- Siska, Ayu, 2009, Pengaruh Komunikasi di dalam Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Global Sarana Sukses Surabaya), Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Sudjana, 2002, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sunjoyo, Rony Setiawan, Verani Carolina, Noni Magdalena, dan Albert Kurniawan, 2012, *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 1995. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Anggota IKAPI. Jakarta.
- Syofian Siregar. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Citra. Jakarta