

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU

HUSNI FUADDI¹, RAFIKA AMENDA²

¹Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Iqra Annisa Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia
e-mail : husni.fuaddi@stei-iqra-annisa.ac.id

²Institut Teknologi dan Bisnis Master, Pekanbaru, Riau, Indonesia
e-mail: rafika_amenda@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of communication on employee work productivity at the Pekanbaru Smart Fast Global Education Institute. The sample in this study were 34 employees of the Smart Fast Global Education Pekanbaru Institute. Analysis of the data used is the validity test, reliability test, normality test simple linear regression, coefficient of determination test and T test. The results of the research are the effect of communication on employee work productivity at the Smart Fast Global Education Pekanbaru Institute which has a significant effect with a determination coefficient value R² of 0.398 . This means that the work productivity variable (Y) is influenced by the communication variable (X) by 39.8%, while the remaining 60.2% is explained by other factors not examined by the authors. The communication variable (X) has a positive influence on work productivity (Y) with a regression coefficient of 0.790 indicating that if communication increases by 1 unit, the employee productivity variable will increase by 0.311, which means that the higher the communication, the higher the work productivity. The results of the hypothesis test show that the value of t count > t table (4.604 > 1.693) with sig 0.000 < sig 0.05 which means H₀ is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that communication has a significant effect on employee work productivity at the Smart Fast Global Education Institute.

Keywords: Influence, Communication, Productivity, Work, Employees.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji T. Hasil penelitian yaitu pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru berpengaruh secara signifikan dengan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,398. Hal ini berarti variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X) sebesar 39,8%, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Variabel komunikasi (X) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan koefisien regresi 0,790 menunjukkan bahwa apabila komunikasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,311 yang berarti semakin tinggi komunikasi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,604 > 1,693) dengan sig 0,000 < sig 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education.

Kata Kunci: Pengaruh, Komunikasi, Produktivitas, Kerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi setiap perusahaan harus mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dan penyesuaian diri dengan lingkungan sosial, politik, ekonomi dan teknologi serta dituntut untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dalam menghadapi persaingan yang ketat setiap orang dituntut untuk berusaha agar perusahaan yang dikelola mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Yosol Iriantara (2014) menyatakan komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan berupa informasi, gagasan, pikiran, pendapat, pengetahuan, ungkapan perasaan untuk tujuan tertentu. Kemudian menurut Edy Sutirno (2015) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya

dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Purwanto (2013) dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang tidak dapat dilepaskan dari dunia komunikasi. Mulai dari bangun tidur hingga akan tidur kembali. Berbagai kegiatan komunikasi kita lakukan seperti mendengarkan radio atau musik, menonton acara televisi, membaca koran, tabloid atau majalah serta bercengkrama dengan anggota keluarga.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai, hasil kerja pegawai merupakan suatu proses bekerja dari seorang pegawai dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperbaiki komunikasi yang terjalin dalam suatu organisasi (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2011).

Sebagai organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap karyawan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan suatu hasil bagi organisasi maupun pihak lainnya yang berada dalam lingkungan kerja Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru tersebut. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, seperti pembentukan komunikasi yang baik, seperti komunikasi antara atas ke bawah yaitu pemimpin dengan bawahan atau komunikasi keatas antara bawahan dengan atasan atau komunikasi sejajar antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawannya yang berujung pada produktivitas organisasi tersebut. Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut merupakan nilai yang dicapai seseorang dalam proses pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan berkomunikasi, pengalaman dan kesungguhan serta kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan akan berusaha mengubah perilaku dan sikap agar dapat berprestasi yang tercermin dari kinerjanya yang baik, serta dapat berkerja lebih giat, mentaati peraturan-peraturan yang dibuat oleh Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Jika melihat dari produktivitas kerja para karyawan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, maka untuk menilai kinerja Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru sesuai dengan peraturan direktur operasional Smart Fast Global Education NO: 102-003/DIR-OPS/I/2012 tentang sasaran produktivitas individu tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penilaian berdasarkan perhitungannya yang mencakup aspek:

1. Kemampuan dalam menjalankan tugas (kompetensi)
2. Kedisiplinan dalam ketepatan waktu hadir
3. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam organisasi, yang dinilai langsung oleh atasan yang berwenang yang memiliki range penilaian sebagai berikut :

Tabel 1

Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru

Kategori	Rentang Nilai
Sangat baik / A	100
	≥ 95 s.d 100
	≥ 90 s.d 95
Baik / B	≥ 85 s.d 90
	≥ 80 s.d 85
	≥ 75 s.d 80
	≥ 70 s.d 75
Cukup / C	≥ 65 s.d 70
	≥ 60 s.d 65
	≥ 55 s.d 60
	≥ 50 s.d 55
Kurang / D	≥ 45 s.d 50
	≥ 40 s.d 45
	≥ 35 s.d 40

Amat kurang / E	≥ 30 s.d 35
	≥ 25 s.d 30
	≥ 20 s.d 25
	≥ 15 s.d 20
	≥ 10 s.d 15
	≥ 0 s.d 10

Sumber : *Smart Fast Global Education Pekanbaru 2021*

Berdasarkan range skala pengelompokan kategori penilaian kinerja Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru tersebut maka selanjutnya hasil penilaian kinerja karyawan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru dilakukan dengan menilai kinerja karyawan secara individu dari tahun 2012 hingga 2020 dan selanjutnya dikelompokkan sesuai kategori nilai yang mereka peroleh. Berikut rekapitulasi perhitungan kinerja individu karyawan di Smart Fast Global Education Pekanbaru :

Tabel 2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru Tahun 2015 s/d 2020

Nilai Capaian Kinerja Karyawan	Tahun (Orang)						Total Skor Penilaian
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
A	5	8	12	10	13	15	63
B	15	10	9	14	8	10	66
C	5	4	3	6	10	9	37
D	-	-	-	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-	-	-
Total Karyawan	25	22	23	30	31	34	

Sumber : *Smart Fast Global Education Pekanbaru 2021*

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi kinerja karyawan secara individu di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, maka dapat dilihat bahwa skor tertinggi penilaian kinerja karyawan berada pada nilai B (baik), hal ini tentu menunjukkan adanya kekurangan dalam kinerja karyawan di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yang seharusnya diharapkan memperoleh kategori A (sangat baik).

Penilaian kinerja perlu dilakukan secara objektif karena hal ini akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya, serta dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan dimana kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Hal ini perlu disadari oleh manajemen bahwa untuk mengatur manusia bukanlah pekerjaan yang mudah, karena manusia merupakan makhluk yang kompleks, sehingga memerlukan upaya yang intensif untuk mengenalinya dengan lebih baik, termasuk oleh orang yang bersangkutan yang mempunyai jati diri yang khas.

Pada penelitian ini peneliti telah melakukan pra riset melalui pelaporan hasil terhadap penerapan komunikasi yang baik di lingkungan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yang terkait dengan produktivitas yang dinilai dari setiap pemimpin divisi yang ada di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru kepada setiap karyawan, dimana hasil tersebut masih dibawah harapan manajemen saat ini. Ternyata masih banyak karyawan tidak menggunakan komunikasi dengan baik. Dalam prariset ini dilakukan kepada pemimpin yang ada di organisasi tersebut, dimana dilakukan kepada 5 orang pemimpin divisi yang terdiri dari:

Tabel 3
Hasil Penerapan Komunikasi

Skala	Marketing	Akademik	Keuangan	OPEC	Sarpras
Rendah					√
Sedang		√	√	√	
Tinggi	√				

Sumber : *Data Olahan 2021*

Dari tabel 1.4 menggambarkan bagaimana para karyawan memahami dan menerapkan komunikasi, dari data tersaji tersebut bisa dilihat bahwa penerapan komunikasi oleh pernyataan pemimpin di setiap divisi bahwa masih terdapat karyawan yang belum dapat memahami makna komunikasi yang baik.

Suatu organisasi akan semakin maju dan berhasil selain ditentukan oleh komunikasi itu sendiri, salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan bisa berasal dari komunikasi antara pimpinan sebagai atasan kepada staffnya atau antara staff ke pemimpin atau bahkan kesesama staff di suatu organisasi tersebut. Didalam organisasi peran pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja bawahan atau karyawannya. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya.

Berdasarkan prariset yang dilakukan peneliti di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, ditemukan beberapa fenomena lapangan berkaitan komunikasi dan produktifitas kerja, yaitu :

1. Komunikasi antara atasan dan bawahan yang dirasa oleh atasan masih belum optimal dalam penerapannya, misalnya lemahnya di pendelegasian tugas tidak dijalankan dengan optimal oleh karyawan itu sendiri yang disebabkan masih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan bersama atau kepentingan organisasi
2. Pemimpin merasa kurangnya produktifitas kerja karyawan yang ada di lingkungan Lembaga Smart Fast Education Pekanbaru yang dinilai berdasarkan ketepatan waktu didalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin, sehingga seorang pemimpin merasa harus menerapkan pengawasan ketat sebagai mana fungsi kepemimpinan sebagai fungsi kontroler.
3. Masih terdapat perselisihan antara sesama karyawan yang tentu menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan dimana hal tersebut di akibatkan oleh kurangnya komunikasi yang harmonis oleh sesama karyawan.

Tabel 4
Rekapitulasi masalah komunikasi yang ada di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru

No	Masalah	Contoh
1	Komunikasi antara atasan dan bawahan yang belum optimal dalam penerapannya	lemahnya di pendelegasian tugas, mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan perusahaan
2	Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin kurang baik dan tidak konfirmasi/komunikasi	laporan kerja mingguan yang sering terlambat
3	Penyampaian ide atau gagasan yang tidak efektif	informasi mengenai pengumuman yang dibuat akademik dan divisi yang lain tidak mengetahui
4	Masih terdapat perselisihan antara sesama karyawan	kurangnya komunikasi yang harmonis oleh sesama karyawan

Sumber : *Smart Fast Global Education Pekanbaru 2021*

Melihat dari pentingnya peranan komunikasi yang ada di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru demi mencapai produktivitas kerja yang diharapkan, tentunya harapan yang besar di tuntut kepada instansi untuk menunjukan komunikasi yang baik yang diterapkan oleh seluruh karyawan sehingga akan berdampak pada keberhasilan instansi tersebut dalam meningkatkan produktivitasnya.

LITERATUR RIVIEW

Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari perkataan “*communicare*” yang dalam bahasa latin mempunyai arti “berpartisipasi atau memberitahukan”, sedangkan perkataan “*comunis*” berarti milik bersama ataupun “berlaku dimana-mana” atau juga berarti sama-sama di sini maksudnya sama makna. Jadi kalau dua orang melakukan komunikasi misalnya dalam bentuk pembicaraan maka komunikasi akan berjalan atau berlangsung dengan baik selama ada kesamaan makna mengenai yang dibicarakan.

Menurut Nurhadi (2017) komunikasi adalah sebagai komunikasi sosial, setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain. melalui komunikasi kita dapat bekerja sama dengan anggota masyarakat untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hamali (2016) komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi yang disampaikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian pesan dalam bentuk simbol atau lambang yang melibatkan *dwiperson* atau lebih yang terdiri atas pengirim (komunikator) dan penerima (komunikan) dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama mengenai masalah atau persoalan masing-masing pihak. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai makna komunikasi yaitu suatu proses interaksi yang didalamnya terdapat maksud saling melengkapi, memperbaiki, dan memahami persoalan-persoalan yang dialami oleh personil terlibat dalam komunikasi tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan ada dua yang mempengaruhi komunikasi yaitu faktor dari pihak *sender* (komunikasi), dan faktor dari pihak *receiver* (komunikan).

a. Faktor dari pihak *sender* (komunikasi)

- 1) Keterampilan *receiver*
- 2) Sikap *receiver*
- 3) Pengetahuan *receiver*
- 4) Media saluran komunikasi

b. Faktor dari pihak *sender* (komunikasi)

- 1) Keterampilan *sender*
- 2) Sikap *sender*
- 3) Pengetahuan *sender*
- 4) Media saluran yang digunakan

c. Faktor dari pihak *receiver* (komunikan)

- 1) Keterampilan *receiver*
- 2) Sikap *receiver*
- 3) Pengetahuan *receiver*
- 4) Media saluran komunikasi

Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013) ada dua tinjau faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan faktor dari pihak receiver atau komunikan. Berikut penjelasannya :

- a. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *receiver* dan media saluran yang digunakan.

b. Faktor dari pihak receiver atau komunikan, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *receiver*, media saluran yang digunakan.

Menurut Suranto (2010) indikator-indikator komunikasi yaitu:

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Menurut Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2017) mengatakan, produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil untuk meningkatkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

- c. Pengaruh antara atasan dan bawahan

Pengaruh atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2016) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme

mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas dibebankan kepada mereka.

b. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komunikasi dengan cara-cara tertentu akan bertindak untuk mengontrol perilaku anggota organisasi. Komunikasi menjaga motivasi dengan cara menjelaskan kepada para karyawan mengenai apa yang harus dilakukan, seberapa baik pekerjaan mereka dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja sekiranya hasilnya kurang baik.

Menurut Mangkunegara (2013) Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Smart Fast Global Education Pekanbaru yang terletak di Jalan. HR. Soebrantas, Pekanbaru-Riau. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari tanggapan responden tentang variabel komunikasi dan produktivitas kerja karyawan pada di Smart Fast Global Education Pekanbaru. data sekundernya adalah data yang telah tersedia yang dimiliki Smart Fast Global Education Pekanbaru yang meliputi : data pembagian tugas karyawan, data keadaan karyawan, sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik dokumentasi dan kuisioner. Sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100 orang jadi sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 34 orang.

Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif. Sugiyono (2016) menyebutkan bahwa metode deskriptif adalah Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel. Kemudian menggunakan metode kuantitatif metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016) adalah merupakan metode analisis yang berlandaskan pada filsafat positifis, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Metode kuantitatif atau lebih dikenal dengan statistic dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas instrument penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan kepada 34 orang responden dapat diperoleh kebebasan besar $34 - 2 = 32$ dan taraf signifikan 5% (0,05). Diperoleh R tabel 0,388. Adapun hasil uji validitas masing-masing item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5

No.	Variable	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Komunikasi(X)	X1	0,684	0,388	Valid
		X2	0,809	0,388	Valid
		X3	0,725	0,388	Valid
		X4	0,813	0,388	Valid
		X5	0,645	0,388	Valid
		X6	0,568	0,388	Valid
2.	Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,571	0,388	Valid
		Y2	0,766	0,388	Valid
		Y3	0,599	0,388	Valid
		Y4	0,448	0,388	Valid

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.16, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Komunikasi (X) dan Produktivitas Kerja (Y) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,388 sehingga dinyatakan semua item pernyataan itu valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten bila dilakukan pengukuran berulang ulang. Penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria bila nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6. Adapun analisis yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* seperti pada tabel berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi (X)	6	0,801	Reliabel
2.	Produktivitas Kerja (Y)	4	0,620	Reliabel

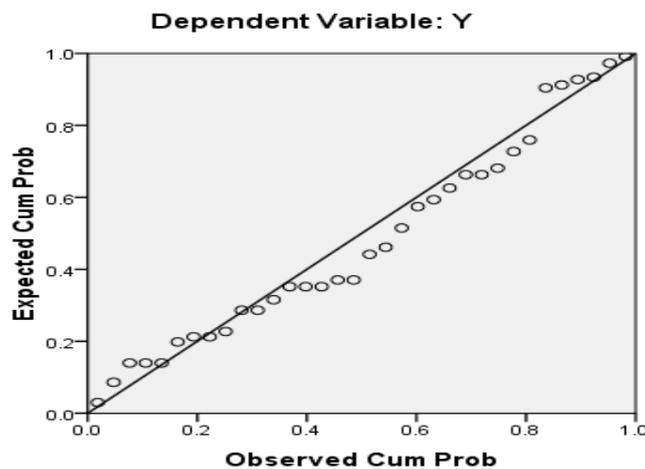
Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.17 tersebut dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* variabel komunikasi (X) dan produktivitas kerja (Y) lebih besar 0,60 hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas dapat digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Stand*. Hubungan antara variabel yang diprediksi dengan residualnya dapat di gambarkan sebagai berikut ini:

Gambar 1 : Uji Normalitas Data
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan gambar 5.1 terlihat bahwa noktah (titik) menyebar sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa regresi dalam penelitian layak digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, hal ini berarti data residual terdistribusi dengan normal.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.660	1.642		5.274	.000
	X	.311	.068	.631	4.604	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2021

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 8,660 + 0,311X$$

$$\text{Produktivitas Kerja} = 8,660 + 0,311 \text{ Komunikasi}$$

Hasil dan Pembahasan dari persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,660. Artinya adalah apabila komunikasi pada Produktivitas Kerja Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru asumsikan bernilai nol (0). Maka Produktivitas Kerja Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru tetap sebesar 8,660.
2. Nilai koefisien regresi 0,311 menyatakan bahwa komunikasi pada produktivitas kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas kerja mengalami peningkatan sebesar 0,311.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja yang memiliki arah hubungan yang positif yaitu jika variabel bebas (komunikasi) ditingkatkan

atau diperbaiki, maka variabel terikat (produktivitas kerja) akan mengalami sebesar satuan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.380	1.331

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.19, nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,631. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 39,8% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : motivasi, kompensasi, dll

4. Uji T

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji t) dapat dilihat ada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.660	1.642		5.274	.000
	X	.311	.068	.631	4.604	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 5.20, Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebagai berikut: $df = n-2$ (baris), α (kolom), maka diperoleh $34-2 = 32$ (baris) dan 0,05 (kolom) sehingga nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 1,693. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,604 sedangkan untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 1,693. Hal ini menjelaskan bahwa $t_{hitung} (4,604) > t_{tabel} (1,693)$

dengan $\text{sig } 0,000 < \text{sig } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Smart Fast Global Education Pekanbaru terbukti valid dan reliabel.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil penelitian variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja berdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.
3. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,604) > t_{tabel} (1,693)$ yang berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Produktivitas Kerja memberikan pengaruh yaitu sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian, misal : motivasi, kompensasi, dll

REFERENSI

- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Iriantara, Yosol. 2014. *Media Relations Konsep Pendekatan Dan Praktik*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Nurhadi, Facrul Zikri. 2017. *Teori komunikasi kontemporer*. Depok: Kencana.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media