

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHYA PRINTING BALI

Ni Luh Marlina Puspita Sari<sup>1</sup>, I Ketut Setia Sapta<sup>2</sup>, I Gede Rihayana<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [marlinapuspita02@gmail.com](mailto:marlinapuspita02@gmail.com)

### ABSTRACT

*The company expects good performance from each employee in carrying out the tasks assigned by the company. If the individual in the HR office can run effectively, the company will continue to run effectively. Employee performance plays an important role in an organization. This also happens to CV. Cahya Printing Bali, therefore this study aims to determine the Effect of Communication and Work Experience on Employee Performance on CV. Cahya Printing Bali.*

*The population of this study were all employees of CV. Cahya Printing Bali as many as 30 people, using saturated sampling for all members of the population used as respondents. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis.*

*Based on the analysis results show that communication has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the communication, the better the employee's performance, and vice versa, the lower the communication, the lower the employee's performance. Similarly, work experience has a positive and significant effect on employee performance, this means that if work experience increases, employee performance will increase, otherwise if work experience is decreased, employee performance will decrease.*

**Keywords:** *Communication. Work Experience and Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Masalah mengenai sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi sebuah organisasi karena keberhasilan dari kinerja tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perkantoran SDM nya dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Kinerja pegawai menjadi peranan penting dalam suatu organisasi. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Nitisemito (2010:191) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, permasalahan yang terjadi kurangnya inisiatif karyawan CV. Cahya Printing Bali dalam bekerjasama dengan sesama karyawan

maupun atasan dengan karyawan, sehingga sering terjadinya kesalahan produksi ataupun kesalahan pemberian harga produk. Akibat dari kesalahan tersebut menimbulkan kerugian dalam produksi. Menurut Indra (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Pos KCP Kapal Badung menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Leatemia (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Darmawan, (2014), Komunikasi memegang peranan yang sangat penting untuk menentukan sampai

berapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Bagi perusahaan, aset terbesar dan nilai paling tinggi adalah sumber daya manusia. Untuk itu, CV. Cahya Printing Bali komitmen melalui komunikasi yang baik para karyawan akan dapat menjaga agar terciptanya hubungan yang harmonis. Komunikasi yang baik juga sangat diperlukan dalam perusahaan. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lembaga-lembaga yang bermakna sama bagi kedua pihak. Menurut Prabasari (2012), semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan pada CV. Cahya Printing Bali ternyata telah terjadi komunikasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah diadakannya pertemuan antara pimpinan dengan karyawan 2 bulan sekali demikian pula pertemuan antara karyawan dengan karyawan dalam situasi yang sama.

Kompleksitasnya masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan peningkatnya kebutuhan akan pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Leatemia, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai.. Menurut Wirawan, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melihat betapa pentingnya pengaruh komunikasi dan pengalaman kerja didalam mengoperasikan perusahaan maka komunikasi harus diciptakan dengan baik sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi bagi bawahannya.

### **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Cahya Printing Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahya Printing Bali.

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS** ***Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)**

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuan perusahaan,

sedangkan variabel komunikasi dan pengalaman kerja adalah sebagai faktor penentu. Jika faktor-faktor ini secara baik diterapkan diperusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

### **Komunikasi**

Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang dilakukan sehari-hari tidak akan dapat dilepaskan dari proses komunikasi. Proses komunikasi merupakan proses pemberian informasi dari atasan kepada bawahan, demikian sebaliknya sebagai penunjang operasional demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Purwanto (2011), komunikasi organisasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang lazim dengan simbol – simbol, sinyal – sinyal, maupun perilaku atau tindakan dimana saluran komunikasi dalam organisasi ada dua yaitu sistem komunikasi formal dan informal.

Menurut Sastropoetro, (2011:39) indikator komunikasi adalah :

1. Mengajak pendengar yaitu pimpinan berusaha mengajak karyawan untuk mendengarkan pengarahan dalam mencapai target perusahaan.
2. Memiliki rasa empati yaitu pimpinan harus memiliki rasa empati dalam melakukan komunikasi dengan karyawan.
3. Melibatkan partisipasi pendengar yaitu pimpinan dalam melakukan komunikasi harus melibatkan partisipasi semua karyawan.
4. Menghargai dan meyakinkan pendengar yaitu pimpinan dalam melakukan komunikasi harus berusaha menghargai dan meyakinkan karyawan.
5. Menciptakan situasi kesetaraan yaitu pimpinan dalam melakukan komunikasi berusaha menciptakan situasi kesetaraan.

### **Pengalaman Kerja**

Pegawai yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja

yang lebih baik dari pegawai yang baru saja memasuki dunia kerja, karena pegawai tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Bagi seorang pegawai proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Beberapa faktor hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Aristarini (2014:2) yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan menyebabkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Namawi (2011:169) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikannya kepadanya. Manullang (2010:112) kinerja karyawan adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum ketrampilan.

Menurut Priansa (2014:271) indikator kerja adalah sebagai berikut:

1. Quantity of work (kuantitas pekerjaan) yaitu volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
2. Quality of work (kualitas pekerjaan) yaitu hasil kerja karyawan yang berhubungan dengan ketelitian, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang telah dilaksanakan dalam perusahaan.
3. Dependability (kemandirian) yaitu berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

4. Initiative (inisiatif) yaitu berkenaan dengan fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab sendiri atas hasil kerjanya.
5. Adaptability (adaptabilitas) yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan kondisi yang dihadapi.
6. Cooperation (Kerjasama) yaitu berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh komunikasi merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pimpinan dalam pentransferan makna atau informasi dari satu orang (pengirim) ke orang lain (penerima) yang menuntut pemahaman makna atau informasi yang diterima tersebut agar tercapai komunikasi yang efektif agar karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugas masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik yang disampaikan yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sastropostro, 2011:212). Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Hasil penelitian ini pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektif sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuan untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktifitas

kerja. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

## **H<sub>2</sub> : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dibidang Digital Printing yaitu CV. Cahya Printing Bali yang pusatnya berlokasi di Jln. Tukad Irawadi No.4, Panjer Denpasar Bali. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh komunikasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahya Printing Bali.

Objek Penelitian dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh komunikasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahya Printing Bali.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:208) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Cahya Printing Bali yang berjumlah 30 orang. Mengingat populasi lebih kecil dari 100 yaitu 30 orang maka dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden, sehingga jumlah responden adalah 30 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengetahui data yang diperlukan dalam penelitian ini ada beberapa tehnik metode pengumpulan data yaitu :

#### **1. Metode Interview (Wawancara)**

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (penelitian tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon) Sugiyono, 2016).wawancara dalam penelitian ini yaitu berupa Tanya jawab langsung dengan pemimpin atau dengan karyawan.

#### **2. Metode observasi (pengamatan)**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik tentang suatu obyek. Observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono,2016). Dalam penelitian ini pengamatan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Metode Kuisioner**

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas. Pertanyaan tersebut ditujukan kepada karyawan CV. Cahya Printing Bali. Untuk mengkuantitatifkan pilihan ganda digunakan skala likert dengan 5 kemungkinan jawaban menjadi 5 skor yaitu :

- a. Untuk jawaban a nilainya 5 (sangat baik)
- b. Untuk jawaban b nilainya 4 (baik)
- c. Untuk jawaban c nilainya 3 (cukup baik)
- d. Untuk jawaban d nilainya 2 (tidak baik)
- e. Untuk jawaban e nilainya 1 (sangat tidak baik)

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS Statistics.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Suatu instrument pengumpulan data dikatakan valid bila mampu dapat mengungkap data atau informasi dari suatu variabel yang diteliti secara tepa dan mampu mengukur apa yang diinginkan atas penelitian tersebut. Hasil uji validitas ini dapat nampak dalam Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Ket
1	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,936	Valid
		X1.2	0,909	Valid
		X1.3	0,941	Valid
		X1.4	0,936	Valid
		X1.5	0,890	Valid
2	Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,931	Valid
		X2.2	0,879	Valid
		X2.3	0,862	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,925	Valid
		Y2	0,837	Valid
		Y3	0,919	Valid
		Y4	0,922	Valid
		Y5	0,920	Valid
		Y6	0,851	Valid

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu instrument pengumpulan data dikatakan reliable jika mampu digunakan untuk mengukur suatu variabel secara berulang kali dapat menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan kekonsistenan dalam menghasilkan suatu pengukuran apa yang diukur (Sekaran & Bougie (2013). Hasil Uji Reliabilitas nampak dalam Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0.953	Reliabel
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0.869	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.951	Reliabel

masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha  $> 0,60$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggra maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data yang dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov Z menggunakan alat bantu SPSS statistik. Apabila Asymp.Sig (2-tailed)  $> \alpha$  (0,05) maka dikatakan data terdistribusi normal. Hasil Uji normalitas disajikan pada Tabel 1.3 berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,12540619
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668

dari 0.05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2014), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual atau pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Menurut (Sugiyono, 2014), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) serta Pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah ini :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2,775	3,494		,794	,434
1	X1	,617	,150	,543	4,121	,000
	X2	,740	,254	,384	2,917	,007

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$Y = 2,775 + 0.617 X_1 + 0,740 X_2$$

Nilai a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

a = 2,775 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Komunikasi dan Pengalaman kerja maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,775.

b<sub>1</sub> = 0.617 artinya apabila Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan maka meningkatnya Komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.617 .

b<sub>2</sub> = 0,740 artinya apabila Komunikasi (X<sub>1</sub>) dianggap konstan maka meningkatnya Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,740

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono,2012). Adapun hasil pengujian dari analisis korelasi berganda pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Nilai Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,565	3,23909	,595	19,821	2	27	,000

didapat hasil korelasi simultan  $r = 0,771$  karena angka 0,771 berada diantara 0,61 – 0.79. (Sugiyono, 2010: 183). Ini berarti terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adanya peningkatan Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) maka diikuti oleh Kinerja Karyawan demikian sebaliknya.

### Koefisien Determinasi

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi (D) adalah  $D = R^2 \times 100\%$ . Besarnya R<sup>2</sup> diperoleh dari besarnya R berdasarkan Tabel 1.4 adalah sebesar = 0,565 atau 56,50%. Koefisien determinasi sebesar 56,50%, artinya Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,50%. Sisanya sebesar 43,50% (100% -56,50%) = 43,50%

dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji F (F-Test)

Dalam pengujian ini nilai F (sig.) akan dibandingkan dengan nilai signifikansinya pada derajat signifikan ( $\alpha$ ) 5% atau dengan melihat probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha$  5% atau dengan melihat probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha$  berarti bahwa Komunikasi serta Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan CV Cahya Printing Bali. Langkah-langkah pengujian nya adalah sebagai berikut :

- Ho :  $b_1, b_2 = 0$ , berarti Komunikasi ( $X_1$ ) serta Pengalaman kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Cahya Printing Bali.
- Ha :  $b_1, b_2 \neq 0$ , berarti komunikasi ( $X_1$ ) serta pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Cahya Printing Bali. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415,923	2	207,962	19,821	,000 <sup>a</sup>
	Residual	283,277	27	10,492		
	Total	699,200	29			

dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena F-hitung Sebesar 19,821 dengan signifikansi 0,000 < dari  $\alpha = 5\%$  dan hipotesis pertama diterima.

### Analisis T-test

Secara parsial masing-masing variabel bebas (X) diuji dengan menggunakan uji-t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap variabel

terikat (Y). Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai ttabel dibandingkan dengan thitung, atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan dapat diketahui.

#### a. Analisa Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.4, koefisien komunikasi ( $b_1$ ) sebesar 0,543 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,000 > 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien pengalaman kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,543 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif.

#### b. Analisis Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 1.4, diketahui koefisien pengalaman kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,384 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 dengan ( $\alpha$ ) (0,007 < 0,05). Ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

#### a. Analisis Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien komunikasi tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yasa (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan

bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Indra (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Pos KCP Kapal Badung menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik dalam memerintah karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan hasil kerja karyawan

b. Analisis Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana pengalaman kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Triwijayanti (2016) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan menurut Leatemia (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pengalaman kerja akan memberikan dampak bagi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan dan mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan mudah karena menurut pengalaman yang mereka punya. Hal ini akan memberikan pengaruh yang besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel-variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang diukur dengan variabel komunikasi dan pengamalan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila komunikasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian sebaliknya apabila komunikasi diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.. Hal ini juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan beberapa

1. Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator menciptakan situasi kesetaraan ( $X_{1.5}$ ) sebesar 4,00 maka peneliti sarankan agar pimpinan CV. Cahya Printing Bali mampu menyamaratakan gender baik itu jika pihak laki-laki banyak memegang jabatan tertinggi dan tetap menghormati serta menghargai para perempuan dan laki-laki yang jabatannya berada dibawahnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator penguasaan terhadap pekerjaan ( $X_{2.3}$ ) sebesar 3,76 maka peneliti sarankan agar

pimpinan CV. Cahya Printing Bali mampu melakukan evaluasi dan melakukan training terlebih dahulu untuk memastikan penguasaan jobdesk sebelum terjun langsung melayani konsumen agar kinerja karyawan meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 2.
- Armada, I. G. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Halus Denpasar, *Skripsi Universitas Mahasaraswati Denpasar*. Denpasar.
- Darmawan, D. 2014. *Peranan Komunikasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karwayan*. Metromedia, Surabaya.
- Handoko. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Indra, R. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos KCP Kapal Badung, *Skripsi Universitas Mahasaraswati Denpasar*. Denpasar.
- Juni, P. D. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung.
- Katidjan S Purwanto. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3, Okt 2017, 5.
- Leatemia, S. Y. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018*, 4.
- Locke, E. 1960. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. New Jersey: Engelwood Cliffs.
- Marta, J. D. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal Bisnis Manajemen*, Vol 8.
- Manullang. 2010. *Manajemen Personalialia, Universitas Gajahmada*. Yogyakarta.
- Martoyo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia PT Raja Grafindo Persada*. Jakarta.
- Mulyana. 2014. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Badung: Rosdakarya.
- Namawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CV Haji Masagung*. Jakarta.
- Nitisemito, A. 2010. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Nugroho (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bubung, Kabupaten Gunungkidul. *Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Prabasari. 2012. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Junal Fakultas Ekonomi UNUD Bali*, Vol. 8 No 12.469 – 489
- Priansa, D. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ratnasari, E. M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal of Manajemen Dimensi*, VOL. 7, NO. 3 : 434-453

- Robbins dan Judge. 2011. *Prilaku Organisasi*, Edisi 12. Salemba Empat.
- Sastropoetro. 2011. *Manajemen Komunikasi Persuasif PT Aksara Jakarta*. Jakarta.
- Situmeang, R. R. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* Vol. 02, No. 02, May 2017, 4.
- Sudanan. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Timbul Variasi Denpasar, *Skripsi Universitas Mahasaraswati*, Denpasar.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swastha, B. d. 2011. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta.
- Triwijayanti, D. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X. Bisma – *Journal of Bisnis dan Manajemen* –Volume 8 No. 2 Februari 2016, 6.
- Umam, Khaerul. 2010. *Prilaku Organisasi*. Cetakan satu, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Umar, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama*. Jakarta.
- Usman, H. 2011. *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Wirawan, E. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Vol 5*.
- Wulandari, S. 2015. Pelaksanaan Komunikasi Intern Di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Yasa, B. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Komunikasi Terhadap Disiplin Karyawan pada PT Satria Cipta Asta Kencana, *Skripsi Universitas Mahasaraswati*, Denpasar.