

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR FIANKA REZALINA FATMA PEKANBARU

¹Hadi Gunawan, ²Zulhaida

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
zulhaida@uin-suska.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication and coordination on employee performance at PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Respondents in this study amounted to 40 people using the census method. The data analysis in this research is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS program. Based on the results of this research shows that organizational communication and coordination have a partial effect on employee performance at PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Simultaneously, organizational communication and coordination variables have a significant effect on employee performance variables at PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. The R Square value of 0.900 or 90% means that the employee performance variable is influenced by organizational communication and coordination while the remaining 10% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: *Organizational Communication, Coordination and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sensus. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan koordinasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Secara simultan variabel komunikasi organisasi dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,900 atau 90% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan koordinasi sementara sisanya 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Komunikasi Organisasi, Koordinasi dan Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan faktor penting agar perusahaan atau organisasi tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan, pemasaran dan produksi. Dalam operasionalnya semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang melakukan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, namun dalam kenyataannya karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah pada kinerja karyawan yang diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi yang sering sekali tidak maksimal sehingga menghambat jalannya operasional dan tidak tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan kinerja, fungsi manajemen suatu organisasi atau perusahaan harus disusun dan dilakukan bersama-sama guna mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk kerjasama yang baik, dan ini dapat dilakukan salah satunya melalui pembentukan komunikasi yang baik pula dalam organisasi. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Kinerja dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan koordinasi yang terjalin dalam ruang lingkup organisasi karena terdapat keselarasan terhadap aktivitas di antara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketidakefektifan komunikasi didalam organisasi menyebabkan kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan menurun. Kinerja karyawan selalu diharapkan memberikan kualitas dan kuantitas output yang baik. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Sering kali didalam pengoperasionalisasian sebuah perusahaan mendapatkan permasalahan internal berupa komunikasi yang tidak lancar dan koordinasi yang tidak berjalan dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1. untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma; 2. untuk mengetahui apakah Koordinasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma serta 3. untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi dan Koordinasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk itu perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha guna mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Wibowo (2014:70) kinerja merupakan “suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”. Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2011:604) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah: “Suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”. Selanjutnya, menurut Handoko (2014:67) kinerja pegawai adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal untuk perusahaan dan untuk memberikan kepuasan.

Komunikasi Organisasi

Menurut Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin (2016:36) komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Jurnal Nuniek Dewi Pramanik (2020:213-226) berpendapat bahwa komunikasi organisasi adalah pemindahan pesan atau informasi pemahaman dan pengertian didalam organisasi dari seorang individu kepada sesuatu atau dari seseorang kepada individu atau kelompok lainnya.

Menurut Dedy Mulyana (2014:33) komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah serangkaian pesan verbal maupun nonverbal yang disampaikan oleh setiap stakeholder perusahaan atau organisasi yang membentuk sebuah interaksi baik secara langsung maupun tidak langsung guna pencapaian tujuan-tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Koordinasi

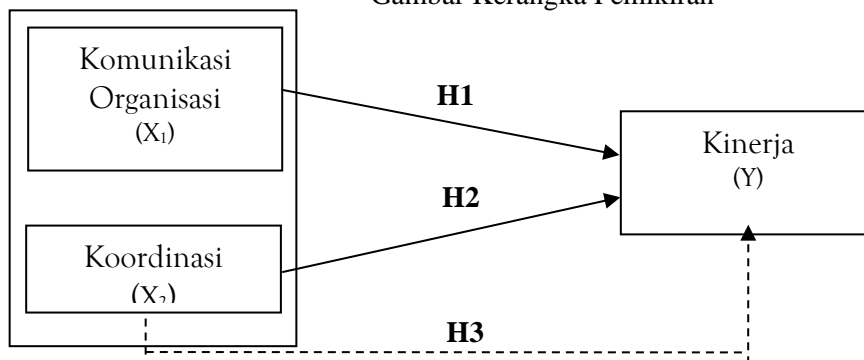
Menurut Hasibuan (2011:85) berpendapat bahwa Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2014:195) Koordinasi adalah Proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Menurut G.R Terrydalam Hasibuan (2014:88)berpendapat bahwa Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2018:120)koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas di antara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah suatu proses pengintegrasian sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan dengan menempat, menggerakkan, dan mengarahkan setiap sumber daya manusia yang terlibat pada satuan-satuan yang terpisah (department-department atau bidang-bidang fungsional) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar Kerangka Pemikiran



Pengaruh Komunikasi Organisasi (X_1) dan Koordinasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber : Afandi (2018)

Keterangan:

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

Hipotesis Menurut Sugiyono (2014) adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

- H1: Diduga komunikasi organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru
- H2: Diduga koordinasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru
- H3: Diduga komunikasi organisasi dan koordinasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (correlated / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (correlated / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Dimana :	Y	= Kinerja
	α	= Konstanta
	β_1, β_2	= Koefisien Regresi
	X_1	= Komunikasi Organisasi
	X_2	= Koordinasi
	β_n	= Koefisien Regresi
	X_n	= Variabel lain yang mempengaruhi
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indicator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah statistic for product and service solution versi 23.0. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

Uji Hipotesis yang dilakukan yaitu di antaranya Uji Simultan (F) yang berguna untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 . Rumus untuk menghitung F hitung.

Dan terakhir Uji Hipotesis yang dilakukan yaitu Uji Koefisien Determinan R^2 yang berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Suliyanto (2011:53) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan Regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya. Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,455	2,646		,550	,586
komunikasi organisasi	,458	,130	,398	3,511	,001
koordinasi	,553	,109	,577	5,087	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,455 + 0,458 X_1 + 0,553 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,455. Artinya adalah apabila komunikasi organisasi dan koordinasi diasumsikan bernilai nol (0), Maka kinerja karyawan tetap sebesar 1,455.
2. Nilai koefisien regresi 0,458 menyatakan bahwa komunikasi organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,458.
3. Nilai koefisien regresi 0,553 menyatakan bahwa koordinasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,553.
4. Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
2. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,455	2,646		,550	,586
KOMUNIKASI ORGANISASI	,458	,130	,398	3,511	,001
KOORDINASI	,553	,109	,577	5,087	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2021

Dari tabel hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$T \text{ tabel} = n - k : \alpha / 2$$

$$= 40 - 2 : 0,05 / 2$$

$$= 38 : 0,025$$

$$= 2,024$$

Keterangan: n : Jumlah sampel
 k : Jumlah Variabel bebas

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi. Diketahui t hitung (3,511) > t tabel (2,024) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.
2. Koordinasi. Diketahui t hitung (5,087) > t tabel (2,024) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2009:23) uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_a diterima apabila F (hitung) > F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05
2. H_o diterima apabila F (hitung) < F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 40 - 2 - 1 ; 2 \\
 &= 37 ; 2 \\
 &= 3,25
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1319,751	2	659,875	166,488	,000 ^b
	Residual	146,649	37	3,963		
	Total	1466,400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOORDINASI, KOMUNIKASI ORGANISASI

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2021

Dari tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) di atas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 166,488 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F_{tabel} statistik sebesar 3,25. Dengan demikian diketahui F_{hitung} sebesar (166,488) > F_{tabel} (3,25) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan komunikasi organisasi dan koordinasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R_2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R_2). Nilai R_2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R_2 < 1$). Semakin besar nilai R_2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,900	,895	1,991

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R_2) dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,949. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,900. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan koordinasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 90% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,511) > t_{tabel} (2,024)$ dan $Sig. (0,001) < 0,05$. Artinya komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Setiyawati Ningrum (2020), Jurnal Nuniek Dewi Pramanik (2020), Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf (2020), Ari Rizqi Ridwan Arifin (2019), Arowanema Laia (2018), Jurnal Lana Emilia, Devita Rahmani, dan Lukman Hakim (2018), dan Jurnal Zaenal Afifi dan Dennyca Hendrianto (2018), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Hal ini menunjukkan masih adanya keterkaitan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (5,087) > t_{tabel} (2,024)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Setiyawati Ningrum (2020), Agita Putri Gusmayadi (2019), Jurnal Ahmad Syaumi (2019), Jurnal Rochmad Fadjat Darmanto (2018), Arowanema Laia (2018), yang menyatakan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Hal ini menunjukkan masih adanya keterkaitan antara koordinasi terhadap kinerja karyawan yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Nilai F_{hitung} sebesar (166,488) $> F_{tabel} (3,25)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan komunikasi organisasi dan koordinasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

Diketahui bahwa nilai 0,949. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,900. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan koordinasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 90% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arowanema Laia (2018), variabel independen yang terdiri dari koordinasi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan masih adanya keterkaitan antara komunikasi organisasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin baik komunikasi organisasi yang ada pada suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Variabel Koordinasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin baik koordinasi yang ada pada suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan
3. Komunikasi organisasi dan koordinasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Adapun secara keseluruhan komunikasi organisasi dan koordinasi memberikan pengaruh sebesar 90% terhadap kinerja karyawan,

Sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4. Komunikasi organisasi dan koordinasi secara keseluruhan memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,949 dan nilai R Square sebesar 0,900.

Daftar Pustaka

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Firmansyah, H. & Syamsudin, A., 2016. *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Ghozali, Imam., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P., 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham, F., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy., 2014. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah., 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Noor, Juliansyah., 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules, 2001. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: ROSDA.
- Riinawati., 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ruliana, Poppy., 2016. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sanusi, Anwar., 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. 4nd ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan:Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laia, Arowanema., 2018. *Pengaruh Koordinasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan*. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan. Telukdalam.
- Ningrum, Setiyawati., 2020. *Pengaruh Komunikasi, Koordinasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang PT. Indokemika Jayatama Jakarta*. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta
- Pramanik, N.D., 2020. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Freelance di Jagoketik.com*. Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen, I(3), pp.213-226.
- Rukmana, Haris Dwi, Sopiah, dan Efia Nora., 2018. *The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at PT Putri Panda Unit II Tulungagung, East Jawa, Indonesia*. KnE Social Sciences. I(1), pp.211-227.
- Syauqi, Ahmad., 2019. *Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Jurnal Renaissances, IV(2), pp.551-559