**JOURNAL COMMUNICATION SPECIALIST**

[**https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/jcs/**](https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/jcs/)

**VOL 2, NO 1, Maret 2023, 91-112**

**PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BORWITA CITRA PRIMA MALANG**

Alfan Setya Pratama 1, Iwan Joko Prasetyo 2, R. Hartopo Eko Putro3

*1,2 Universitas Dr. Soetomo, Surabaya-Indoensia*

[iwan.joko@unitomo.ac.id](mailto:iwan.joko@unitomo.ac.id)

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the opinion of the influence of organizational communication patterns on the performance of employees of PT Borwita Citra Prima in Malang. The method used in this research is quantitative method. The population in this study were employees of PT Borwita Citra Prima Malang which was held on 16-19 April 2022. The total number of employees at PT Borwita Citra Prima Malang is 115 people. The sample in this study was 53 respondents. Data collection techniques using questionnaires and documentation methods. Data processing techniques in this study were editing, coding, and tabulating. Data analysis techniques include validity test, reliability test, correlation test, determination test, normality test and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the influence of organizational communication patterns on employee performance at PT Borwita Citra Prima in Malang has an effect on communicating verbally and non-verbally between employees at PT Borwita Citra Prima Malang. What is the performance of the employees of PT Borwita Citra Prima in carrying out the tasks that have been given by the company.*

***Keywords****:* Communication Patterns, Employee Performance, PT Borwita Citra Prima Malang.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui opini pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Borwita Citra Prima di Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Borwita Citra Prima Malang yang dilaksanakan pada 16-19 April 2022. Total seluruh karyawan yang ada di PT Borwita Citra Prima Malang berjumlah 115 orang. Sampel pada penelitian ini 53 responden. Teknik pengambilan data menggunakan metode kuisioner dan dokumentasi. Teknik pengolahan data pada penelitian ini editing, coding, dan tabulating. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji determinasi, uji normalitas dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Borwita Citra Prima di Malang berpengaruh dalam berkomunikasi secara verbal dan non verbal antara karyawan yang ada di PT borwita Citra Prima Malang. Seperti apa kinerja karyawan PT Borwita Citra Prima dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan.

**Kata Kunci**: Pola Komunikasi, Kinerja Karyawan, PT Borwita Citra Prima Malang.

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan merupakan salah satu aset penting perusahaan, karena karyawan menjalankan tugas-tugas dari apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi merupakan salah faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi yang disampaikan tidak hanya sekedar informasi saja, tetapi bisa juga berupa ide, pesan, gagasan atau pemikiran. Pola komunikasi yang baik tidak hanya diperlukan ketika menyampaikan informasi terkait tugas pekerjaan, tetapi bisa juga saling bertukar informasi apa yang ada didalam perusahaan. Dalam berkomunikasi tidak hanya melalui komunikasi verbal (berbicara secara langsung), namun bisa juga melalui komunikasi non verbal (bahasa tubuh, sentuhan, tatapan mata, ekspresi wajah).

Terdapat hubungan antara pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik antar sesama karyawan dan saling memahami satu sama lain, bisa menjadi faktor yang mendorong semakin tinggi kepuasan karyawan. Dan hal ini juga bisa membuat kinerja karyawan meningkat, karena menciptakan perasaan senang dan nyaman ketika bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan PT Borwita Citra Prima merupakan perusahaan yang begerak dibidang distributor barang-barang konsumen yang didirikan pada tahun 1976 oleh Hady Karyono. PT Borwita Citra Prima mendistribusikan berbagai macam kebutuhan sehari-hari, seperti perawatan pribadi dan alat kebersihan, makanan dan minuman ringan. Perusahaan PT Borwita Citra Prima mendistribusikan produk-produknya diberagai macam outlet yaitu Hypermarket, supermarket, minimarket, grosir, pengecer besar hingga ke took-toko kecil. Komunikasi organsiasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi (Rahmadini, 2018).

Proses aliran pola komunikasi pada PT Borwita Citra Prima berfokus pada komunikasi organisasi berupa komunikasi verbal dan nonverbal di PT Borwita Citra Prima memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan. Agar bisa menjadi informasi yang berguna baik perusahaan atau usaha yang berdiri, untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, informasi yang jelas kepada karyawan serta dapat membangun hubungan yang baik antar sesama karyawan. Penelitian bertujuan mengetahui Bagaimana pola komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima di Malang.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikasi perbedaan kelompok atau signikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya kuantitatif merupakan penelitian pada sampel besar. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantiatif korelasi. Menurut (Ni’matul, 2019)penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variabel lain. Metode penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan komunikasi. Apabila ada, seberapa erat hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan komunikasi tersebut.

Populasi adalah wilayah generalisasi, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Borwita Citra Prima Malang yang dilaksanakan pada 16-19 April 2022. Total seluruh karyawan yang ada di PT Borwita Citra Prima Malang berjumlah 115 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel data penelitian ini menggunakan purposive sampling. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis menentukan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin (Fabiana Meijon Fadul, 2019b). Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini 53,48 lalu peneliti membulatkan menjadi 53 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan prosedur Purposive Sampling yang menjabarkan perenungan atau model spesifik yang harus dipenuhi oleh contoh yang digunakan dalam tinjauan ini. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan parameter atau kriteria khusus yaitu Karyawan PT Borwita Citra Prima di Malang dan Pengalama bekerja di PT Borwita Citra Prima mulai dari 9 bulan

Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah metode kuisioner dan dokumentasi. Metode kuisioner menggunakan angket. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah pola komunikasi organisasi di PT Borwita Citra Prima Malang. Jenis angket dalam penelitian ini berbentuk skala likert dengan pertanyaan bersifat tertutup yaitu dengan jawaban atau pernyataan yang diajukan telah tersedia. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prastasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya Dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi berubah foto-foto lingkungan kerja di PT Borwita Citra Prima Malang.

Teknik pengolahan data meliputi editing, coding, dan tabulating. Mengubah (editing) Merupakan cara yang paling umum untuk mengubah solusi dari polling yang telah diselesaikan oleh responden. Mengubah selesai untuk membuatnya lebih mudah dan menjelaskan tanggapan tidak pasti untuk membatasi kesalahan saat mengisi kode ke dalam peti yang diberikan. Pengkodean (coding) metode yang terlibat dengan menurunkan nomor atau kode ke peti memberikan dekat dengan penyelidikan.(Adhitama, 2017) Pegkodean selesai untuk memudahkan para ilmuwan menghitung informasi dari tanggapan responden. Tabulating Proses pemindahan data dalam lembar penolong untuk memperoleh tabel yang diinginkan dan selanjutnya dibuat tabel yang diinginkan.

Teknik analisis data Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode nalisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji determinasi, uji normalitas dan analisis regresi linier berganda. Uji validitas adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur (Kamal, 2014). Uji reliabilitas adalah digunakan untuk pengujian lebih jauh, apakah alat ukur (instrument) tersebut memberikan hasil yang relative konsisten. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y. uji determinasi digunakan dengan asumsi bahwa faktor bebas lebih dari satu variabel. Uji normalitas bertujuan buat menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi yg normal (HR, 2014). Analisis regresi linier berganda pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda, yaitu untuk menguji besarnya pengaruh yang dimiliki faktor otonom terhadap variabel terikat.

**DISKUSI DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Berkomunikasi secara tatap muka, face to face | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 19 | 35.85% |
| Setuju | 22 | 41.51% |
| Netral | 11 | 20.75% |
| Tidak Setuju | 1 | 1.89% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa rseponden berkomunikasi secara tatap muka (*face to face*) dengan rekan kerja dengan jumlah responden sebanyak 22 orang atau 41,51% . Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang melakukan komunikasi secara tatap muka (face to face) dengan rekan kerja.

Tabel 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Secara lisan dengan rekan kerja | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 27 | 50.94% |
| Setuju | 22 | 41.51% |
| Netral | 3 | 5.66% |
| Tidak Setuju | 1 | 1.89% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa rseponden berkomunikasi secara lisan dengan rekan kerja dengan jumlah responden sebanyak 27 orang atau 50,94% . Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang melakukan komunikasi secara lisan dengan rekan kerja.

Tabel 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Secara nonverbal dengan rekan kerja | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 20 | 37.74% |
| Setuju | 29 | 54.72% |
| Netral | 4 | 7.55% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden berkomunikasi secara non verbal dengan rekan kerja dengan jumlah responden sebanyak 29 orang atau 54,72% . Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang melakukan komunikasi secara non verbal dengan rekan kerja.

Tabel 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Memberikan informasi dengan rekan kerja dan mau menangapi  Dengan non verbal | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 12 | 22.64% |
| Setuju | 31 | 58.49% |
| Netral | 8 | 15.09% |
| Tidak Setuju | 2 | 3.77% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden memberikan informasi dengan rekan kerja dan menanggapi dengan non verbal dengan jumlah responden sebanyak 31 orang atau 58,49% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang memberikan informasi dengan rekan kerja dan menanggapi dengan non verbal.

Tabel 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Memberikan informasi dengan rekan kerja dan rekan kerja bertanya dan saya menjawab | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 17 | 32.08% |
| Setuju | 20 | 37.74% |
| Netral | 14 | 26.42% |
| Tidak Setuju | 2 | 3.77% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden memberikan informasi dengan rekan kerja dan saya menangapi dengan jumlah responden sebanyak 20 orang atau 37,74% . Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang setuju memberikan informasi dengan rekan kerja dan rekan kerja bertanya dengan karyawan yang memberikan informasi.

Tabel 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Komunikasi secara terus menerus dengan rekan kerja | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 12 | 22.64% |
| Setuju | 27 | 50.94% |
| Netral | 12 | 22.64% |
| Tidak Setuju | 2 | 3.77% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden komunikasi secara terus menerus dengan rekan kerja memiliki jumlah responden sebanyak 27 orang atau 50,94% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa komunikasi karyawan di PT Borwita Citra Prima terjadi secara terus menerus dengan rekan kerja lainnya.

Tabel 7

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mampu mengatasi permasalahan dilapangan | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 18 | 33.96% |
| Setuju | 30 | 56.60% |
| Netral | 5 | 9.43% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang mampu mengatasi permasalahan yang ada di lapangan dengan baik memiliki jumlah responden sebanyak 30 orang atau 56,60% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang mampu mengatasi permasalahan yang ada dengan baik.

Tabel 8

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mampu menjalankan dan menguasai pekerjaan | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 13 | 24.53% |
| Setuju | 25 | 47.17% |
| Netral | 15 | 28.30% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang mampu mampu menjalankan dan menguasai pekerjaan memiliki jumlah responden sebanyak 25 orang atau 47,17% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang mampu menjalankan dan menguasai pekerjaan.

Tabel 9

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Melakukan tugas yang diberikan pimpinan | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 17 | 32.08% |
| Setuju | 14 | 26.42% |
| Netral | 22 | 41.51% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden netral bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan pimpinan memiliki jumlah responden sebanyak 22 orang atau 41,51% . Hal ini dapat disimpulkan responden netral bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan pimpinan.

Tabel 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| karyawan ketika mendapat kesulitan, maka akan menyelesaikan tugas dengan baik | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 11 | 20.75% |
| Setuju | 22 | 41.51% |
| Netral | 20 | 37.74% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima ketika mendapat kesulitan, maka akan menyelesaikan tugas dengan baik memiliki jumlah responden sebanyak 22 orang atau 41,51% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang ketika mendapatkan kesulitan, maka akan menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 11

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mampu berkomunikasi dengan baik pada saat melaksanakan tugas | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 15 | 28.30% |
| Setuju | 22 | 41.51% |
| Netral | 16 | 30.19% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima mampu berkomunikasi dengan baik pada saat melaksanakan tugas memiliki jumlah responden sebanyak 22 orang atau 41,51% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang mampu berkomunikasi dengan baik pada saat melaksanakan tugas.

Tabel 12

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mendapat informasi dari rekan kerja, maka akan menerima dengan baik | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 13 | 24.53% |
| Setuju | 25 | 47.17% |
| Netral | 15 | 28.30% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima ketika mendapat informasi dari rekan kerja maka akan diterima dengan baik memiliki jumlah responden sebanyak 25 orang atau 47,17% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang ketika mendapat informasi dari rekan kerja maka akan diterima dengan baik.

Tabel 13

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pimpinan memberikan petunjuk teknis terhadap masalah-masalah yang ada dilapangan | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 11 | 20.75% |
| Setuju | 35 | 66.04% |
| Netral | 7 | 13.21% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa pimpinan memberikan petunjuk teknis terhadap masalah-masalah yang ada di lapangan memiliki jumlah responden sebanyak 35 orang atau 66,04% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan petunjuk teknis terhadap masalah-masalah yang ada di lapangan.

Tabel 14

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pimpinan merangsang dan meningkatkan motivasi kerja karyawan | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 17 | 32.08% |
| Setuju | 26 | 49.06% |
| Netral | 10 | 18.87% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa pimpinan merangsang dan memberikan motivasi kerja karyawan memiliki jumlah responden sebanyak 26 orang atau 49,06% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan merangsang dan memberikan motivasi kerja karyawan.

Tabel 15

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Diberikan kesempatan untuk mengasah bakat dan kemampuan | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 15 | 28.30% |
| Setuju | 26 | 49.06% |
| Netral | 12 | 22.64% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang diberikan kesempatan untuk mengasah bakat dan kemampuan memiliki jumlah responden sebanyak 26 orang atau 49,06% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang diberikan kesempatan untuk mengasah bakat dan kemampuan.

Tabel 16

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Diberi upah yang adil dan baik | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 17 | 32.08% |
| Setuju | 27 | 50.94% |
| Netral | 9 | 16.98% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang bekerja mencari upah yang adil dan baik memiliki jumlah responden sebanyak 27 orang atau 50,94% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang bekerja mencari upah yang adil dan baik.

Tabel 17

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bekerja diperusahaan dan diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 15 | 28.30% |
| Setuju | 26 | 49.06% |
| Netral | 12 | 22.64% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang bekerja diperusahaan dan diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja memiliki jumlah responden sebanyak 26 orang atau 49,06% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang bekerja diperusahaan dan diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja.

Tabel 18

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| bekerja keras untuk ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 24 | 45.28% |
| Setuju | 29 | 54.72% |
| Netral | 0 | 0.00% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang bekerja keras untuk ikut terlibat dalam melaksnakan tanggung jawab memiliki jumlah responden sebanyak 29 orang atau 54,72% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang bekerja keras untuk ikut terlibat dalam melaksnakan tanggung jawab.

Tabel 19

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| melakukan pekerjaan diusahakan untuk bertindak disiplin | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 21 | 39.62% |
| Setuju | 27 | 50.94% |
| Netral | 5 | 9.43% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa responden melakukan pekerjaan diusahakan untuk bertindak disiplin memiliki jumlah responden sebanyak 27 orang atau 50,94% . Hal ini dapat disimpulkan responden setuju bahwa responden melakukan pekerjaan diusahakan untuk bertindak disiplin.

Tabel 20

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ketika pimpinan memberikan nasihat dan simpatik tentang persoalan pribadi | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 20 | 37.74% |
| Setuju | 33 | 62.26% |
| Netral | 0 | 0.00% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa responden ketika pimpinan memberikan nasehat dan simpatik tentang persoalan pribadi memiliki jumlah responden sebanyak 33 orang atau 62,26% . Hal ini dapat disimpulkan bahwa Tabel di atas menunjukkan bahwa responden melakukan pekerjaan diusahakan untuk bertindak disiplin.

Tabel 21

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| diberikan kesempatan untuk menampilkan hasil kerja keras kepada pimpinan | Frekuensi | Presentase |
| Sangat Setuju | 15 | 28.30% |
| Setuju | 27 | 50.94% |
| Netral | 11 | 20.75% |
| Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0.00% |
| Jumlah | 53 | 100.00% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar respoden setuju bahwa responden yaitu karyawan PT Borwita Citra Prima Malang diberikan kesempatan untuk menampilkan hasil kerja keras kepada pimpinan memiliki jumlah responden sebanyak 27 orang atau 50,94% . Hal ini dapat disimpulkan bahwa Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Borwita Citra Prima Malang diberikan kesempatan untuk menampilkan hasil kerja keras kepada pimpinan.

Tabel 22

Uji Validitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | Kode | Uji Validitas | | Keterangan |
| r(>0.266) | Sig(<0.05) |
| 1 | Saya berkomunikasi secara tatap muka (face to face) dengan rekan kerja | X1.1 | .651\*\* | 0.000 | Valid |
| 2 | Saya berkomunikasi secara lisan (verbal) dengan rekan kerja | X1.2 | .740\*\* | 0.000 | Valid |
| 3 | Saya menggunakan bahasa non verbal (gerakan tubuh/isyarat) seperti tersenyum, mengangukkan kepala, ketika berkomunikasi dengan rekan kerja | X1.3 | .726\*\* | 0.000 | Valid |
| 4 | Ketika saya memberi informasi kepada rekan kerja, maka rekan kerja saya menanggapi atau bertanya mengenai informasi yang saya berikan | X1.4 | .852\*\* | 0.000 | Valid |
| 5 | Ketika saya memberi informasi kepada rekan kerja, maka rekan kerja saya bertanya tentang informasi tersebut. Dan saya akan menjawab pertanyaan rekan saya | X1.5 | .753\*\* | 0.000 | Valid |
| 6 | Saya melakukan komunikasi secara terus-menerus dengan rekan kerja saya | X1.6 | .851\*\* | 0.000 | Valid |

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Pola Komunikasi (X) valid. Karena sampel N ada 53 maka nilai r-Tabel adalah 0.316. Nilai ini dinyatakan jika nilai Sig. < 0,05. (Field; 2018; hal. 53). Seluruh item Pertanyaan kuesioner variabel Pola komunikasi organisasi dinyatakan valid karena memiliki nilai Sig lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 23

Tabel Uji Validitas Pearson Correlation Variabel KINERJA KARYAWAN

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | Kode | Uji Validitas | | Ket |
| r(>0.266) | Sig(<0.05) |
| 1 | Saya mampu mengatasi permasalahan yang ada di lapangan dengan baik | Y1.1 | .283\* | 0.040 | Valid |
| 2 | Saya bisa menjalankan tugas dan menguasai pekerjaan | Y1.2 | .772\*\* | 0.000 | Valid |
| 3 | Saya bekerja keras untuk melakukan tugas yang diberikan pimpinan | Y1.3 | .854\*\* | 0.000 | Valid |
| 4 | Ketika saya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, saya tetap menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik | Y1.4 | .909\*\* | 0.000 | Valid |
| 5 | Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada saat melaksanakan tugas | Y1.5 | .811\*\* | 0.000 | Valid |
| 6 | Jika mendapat informasi dari rekan kerja, saya menerima dengan senang hati | Y1.6 | .846\*\* | 0.000 | Valid |
| 7 | Pimpinan memberikan petunjuk teknis terhadap masalah-masalah yang ada di lapangan | Y1.7 | .805\*\* | 0.000 | Valid |
| 8 | Pimpinan merangsang dan meningkatkan motivasi kerja saya | Y1.8 | .730\*\* | 0.000 | Valid |
| 9 | Saya diberikan kesempatan untuk mengasah bakat dan kemampuan | Y1.9 | .750\*\* | 0.000 | Valid |
| 10 | Saya bekerja untuk mencari upah yang adil dan layak | Y1.10 | .726\*\* | 0.000 | Valid |
| 11 | Saya bekerja diperusahaan ini diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja saya | Y1.11 | .750\*\* | 0.000 | Valid |
| 12 | Saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab tugas saya | Y1.12 | .460\*\* | 0.001 | Valid |
| 13 | Dalam melakukan pekerjaan saya usahakan untuk betindak disiplin | Y1.13 | .572\*\* | 0.000 | Valid |
| 14 | Pimpinan memberikan nasihat dan simpatik atas persoalan pribadi | Y1.14 | .590\*\* | 0.000 | Valid |
| 15 | Saya diberikan kesempatan untuk menampilkan hasil kerja kepada pimpinan | Y1.15 | .361\*\* | 0.008 | Valid |

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) valid. Karena sampel N ada 53 maka nilai r-Tabel adalah 0.316. Nilai ini dinyatakan jika nilai Sig. < 0,05. (Field; 2018; hal. 53). Seluruh item Pertanyaan kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai Sig lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 24

Uji Realitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Reliabilitas | Keterangan |
| POLA KOMUNIKASI ORGANISASI (X) | 0.852 | 6 | Sangat Tinggi | Reliabel |
| KINERJA KARYAWAN (Y) | 0.921 | 15 | Sangat Tinggi | Reliabel |

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Pola komunikasi organisasi (x) dan kinerja karyawan (Y) valid. Karena sampel Reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. (Field; 2018; hal. 53) Seluruh item Pertanyaan kuesioner variable pola komunikasi organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai Cronbach’s Alpha Sig lebih besar dari 0.60. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian, sehingga telah memenuhi asumsi reliabilitas.

Tabel 25

Uji Korelasi Pearson

Tabel Hasil Uji Pearson Product Moment

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel dependen | Variabel independen | Pearson Correlation | | Tingkat Hubungan | Keterangan |
| R | Sig |
| KINERJA KARYAWAN (Y) | POLA KOMUNIKASI ORGANISASI | .417\*\* | 0.002 | Sedang | signifikan |

Sumber : Data penelitian diolah menggunakan software SPSS 26.0 Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Pola komunikasi organisasi (x) dan kinerja karyawan (Y) valid. Karena korelasi signifikan jika Sig <0,05 (Field; 2018; hal. 466). Variabel pola komunikasi organisasi (x) memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0. .417 dan nilai Sig 0.002 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka terdapat korelasi positif signifikan terhadap KINERJA KARYAWAN (Y) dengan kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut maka **H1 diterima** dan H0 ditolak.

Tabel 26

Uji Nomalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Statistik | Nilai | Keterangan |
| N | 53 | Terdistribusi normal |
| Mean | 0 |
| Standar Deviasi | 7 |
| Kolmogorov-Smirnov | .058c |

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdistribusi normal Sig > 0,05. Nilai Signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar .058c lebih besar dari 0.05. Hasil tersebut Maka dapat diputuskan residual model penelitian berdistribusi normal.

1. **Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisis hubungan antara satu variabel dependen variabel independen baik secara simultan maupun parsial (Sugiyono; 2017; hal. 277).

1. **Analisis koefisien determinasi (R2)**

Menurut Sugiyono (2017: 224) Analisis koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sambungan variabel independen secara bersamaan terhadap terhadap variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. Koefisien korelasi mempunyai kriteria-kriteria yang terdapat dalam lampiran. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi (R2) Menggunakan software SPSS 26.0.

Tabel 27

Hasil Analisis koefisien determinasi (R2)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Keterangan |
| .706a | 0.685 | 0.665 | 7.07597 | Kuat |

Sumber : Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai koefisien determinasi (R2) model penelitian sebesar 0.685 tergolong dalam kategori kuat. Nilai tersebut menunjukkan variabel independen pola komunikasi organisasi (X), dapat menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 68.5% sedangkan sisanya 31.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 28

Uji F Simultan

Tabel hasil uji F simultan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F hitung | Sig. | keterangan |
| Regression | 82.761 | 1.000 | 82.761 | 5.501 | .023b | Signifikan |
| Residual | 767.352 | 51.000 | 15.046 |  |  |  |
| Total | 850.113 | 52.000 |  |  |  |  |

Sumber : Data penelitian dioleh menggunakan software SPSS 26.0 tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis signifikan jika signifikan jika Sig < 0.05 atau nilai f hitung > f tabel (Sugiyono; 2017; hal. 257). Hasil dari analisis tabel diatas adalah nilai Signifikansi hasil perhitungan uji F simultan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka dapat diketahui bahwa variabel pola komunikasi organisasi (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat diputuskan Ha diterima dan Ho ditolak.

Tabel 29

Uji T Parsial

Tabel hasil uji t parsial model penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | koefisien regresi (B) | t hitung | Sig. | Keterangan |
| (Constant) | 14.893 | 3.178 | 0.003 |  |
| X POLA KOMUNIKASI ORGANISASI | 0.294 | 2.345 | 0.023 | Signifikan |

Sumber : Data penelitian dioleh menggunakan software SPSS 26.0 tahun 2022.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh hasil bahwa pola komunikasi organisasi (x) memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.023 lebih kecil dari 0.05 dan koefisien regresi (B) 0.294 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan kinerja karyawan (y) sebesar 0.294 poin. berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan H1 diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil analisis signifikan jika signifikan jika Sig < 0.05 (Sugiyono 2017: 250).

**KESIMPULAN**

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan metode statistik beserta analisisnya, sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pola komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Borwita Citra Prima Malang. Dilihat dari uji korelasi menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Borwita Citra Prima memiliki tingkat hubungan yang sedang yaitu nilai Pearson Correlation sebesar 0,417 dan nilai Sig 0,002 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Borwita Citra Prima terlihat dari cara berkomunikasi secara verbal dan non verbal, dimana komunikasi yang dilakukan karyawan PT Borwita Citra Prima bisa berlangsung secara tatap muka atau bisa juga menggunakan gerakan tangan, tatapan wajah, ekspresi wajah yang ditunjukkan karyawan ketika berkomunikasi. Terdapat juga umpan balik antara komunikan ke komunikator atau antara komunikator ke komunikan dalam menyampaikan pesan atau informasi, pesan ini biasanya berupa tugas-tugas dari pimpinan, adanya informasi atau pengumuman penting dari perusahaan atau hanya sekedar berbincang-bincang biasa.

PT Borwita Citra Prima Malang juga berusaha untuk mengembangkan minat dan bakat karyawan, memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja. Biasanya bentuk ini terjadi ketika karyawan sedang bekerja dan pimpinan memberikan saran atau arahan kepada karyawan, agar bisa berkembang lebih baik lagi. Serta memberikan rasa nyaman, perlakuan yang adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam mencari ilmu bagi karyawan PT Borwita Citra Prima Malang. Dalam hal ini seluruh karyawan PT Borwita Citra Prima menerapkan sistem budaya kerja yaitu Borwita Way yang berisi bagaimana PT Borwita Citra Prima Malang dalam karyawan yang bekerja dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, ini bisa menjadi salah satu cara agar PT Borwita Citra Prima Malang bisa terus berkembang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, K. (2014) ‘Pola Komunikasi Organisasi Forum Komunikasi Pemuda Indonesia’, 26 Agustus 2014, hh 8-10

Bayu Widinugroho. (2009) ‘Pola Komunikasi Organisasi Pada Komunitas Brotherhood di Jawa Timur’, Surabaya 2009, hh 54-60

borwita.co.id (23 Mei 2022) . PT Borwita Citra Prima . Diakses pada 23 Mei 2022, dari https://borwita.co.id/tentang-kami/

Hambali, Ahmad, M & Mutia, R. (2018). ‘Pola Komunikasi Organisasi dalam Pengembangan Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negri Raden Fatah Palembang.’ Jurnal Studi Sosial dan Politik. Vol. 2, no. 2, hh 101-105

Indah Novi Savitri. (2012) ‘Pola Komunikasi Organisasi Dewan Pimpinan Cabang Sarikat Buruh Muslimin Indonesia (DPC Sarbumusi Kota Surabaya)’, Surabaya 2012, hh 39-41, 66-76

Indra Herlambang, S P. (2019) ‘Pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan PT. Bahari Sentosa Abadi’ , 17 Juli 2019, hh 10-20,

Indriyanti. (2020) ‘Pola Komunikasi Organisasi di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar’, Makassar 2020, hh 9, 11-12

Mhd, Abdul Fatah (2020) ‘Komunikasi dalam membentuk budaya kerja (Studi Kualitatif tentang Peran Komunikasi Organisasi dalam Komunikasi Organisasi dalam membentuk Budaya Kerja di Kantor PerBudaya Kerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara’ , 2020, hh 15, 21, 24,

Nur, Azmi. (2015) ‘Pola Komunikasi Pimpinan dalam meningkatkan Loyalitas kerja karyawan BP (Brand Presenter) di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru’, JOM Fisip, Vol. 2, No. 2, hh 4-6

R. Wayne Pace & Don F. Faules.(2010).Komuikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Satria Adhitama. (2016) ‘Analisis Budaya Komunikasi pada Organisasi Pemerintah’ , Politeknik Keuangan Negara, Vol. 3, No. 6, hh 82

Sri Hadijah, A. (2018) ‘Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja pada Fakultas Ushluddin Adab dan Dakwah Iain Kendari’ , Al-Munzir, Vol. 11, No.1, hh 6

Wahyuni, HR. (2014) ‘Pola Komunikasi Organisasi antara Pimpinan dan Karyawan dalam membangun Kepuasan Kerja di PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep’ , 29 Desember 2014, hh. 15, 23-28.