

EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LOYALITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI TERMINAL TERPADU MERAK

Yoga Adiyanto

yogaunsera29@gmail.com, Universitas Serang Raya, Serang-Banten, Indonesia

Abdul Fatah

Abfatah204@gmail.com, Universitas Serang Raya, Serang-Banten, Indonesia

Yuda Supriyatna

yudha69prawira@gmail.com, Universitas Serang Raya, Serang-Banten, Indonesia

Abstrak

Pegawai Terminal Terpadu Merak adalah pegawai yang mempunyai tugas pokok melakukan kegiatan yang meliputi pengaturan ketertiban lalu lintas Terminal dan penyelenggaraan Terminal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Efektivitas Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Terminal Terpadu Merak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 pegawai. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2020 – Juni 2020. Analisa data yang digunakan adalah uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis SPSS v.20 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai terminal terpadu merak. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai terminal terpadu merak. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas komunikasi organisasi (X1) dan loyalitas kerja sumber daya manusia (SDM) (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Terminal Terpadu Merak, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14.183 > 3,14 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a di terima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai Terminal Terpadu Merak.

Kata Kunci : Efektifitas Komunikasi Organisasi, Loyalitas Kerja, Kinerja Pegawai.

EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATIONS AND HUMAN RESOURCES WORK LOYALTY TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT TERMINAL INTEGRATED MERAK

Abstract

Merak Integrated Terminal Employees are employees who have the main task of carrying out activities which include regulating Terminal traffic order and Terminal operations. The purpose of this study was to determine whether the Effectiveness of Organizational Communication and Work Loyalty of Human Resources (HR) had a significant influence on the Performance of Merak Integrated Terminal Employees. This study uses a quantitative approach. The population and sample in this study amounted to 69 employees. This research was conducted in January 2020 - June 2020. The data analysis used was instrument data test, classical assumption test, multiple regression analysis, determination coefficient, and SPSS v.20 hypothesis testing for Windows. Based on the results of the study, it was concluded that: 1) There was a significant influence between the effectiveness of organizational communication on the performance of the employees of the Merak Integrated Terminal. 2) There is a significant influence between the work loyalty of human resources (HR) on the performance of the employees of the Merak Integrated Terminal. 3) There is a significant effect between the effectiveness of organizational communication (X1) and work loyalty of human resources (HR) (X2) on employee performance (Y) at Merak Integrated Terminal, with $F_{count} > F_{table}$ ($14,183 > 3.14$, thus H_0 is reject and H_a is accepted with a significance level of 0.000 ($0.000 < 0.05$). So it can be concluded that there is a significant influence between the effect of organizational communication effectiveness and human resource (HR) work loyalty on the performance of Merak Integrated Terminal employees.

Keywords: Organizational Communication Effectiveness, Work Loyalty, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam Era Globalisasi saat ini, pengelolaan Sumber Daya Manusia bukan merupakan hal yang mudah untuk melakukan berbagai hal. Agar suatu organisasi atau perusahaan dapat melalui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks, berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu di siapkan untuk mendukung terwujudnya proses Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, peran manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelolaan maupun penyedia Sumber Daya Manusia bagi departemen lainnya.

Sumber Daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perencana, perancang bangunan dan pelaksana atau pun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan. Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta (1984 : 223,974), menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya”

berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan Sumber Daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Martoyo, 1992 :2).

Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan dan kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Sedangkan komunikasi adalah sebagai proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan akibat tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik *feedback* atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan sebuah komunikasi yang efektif.

Loyalitas adalah salah satu bentuk dukungan yang sangat kuat dan juga bentuk kesetiaan yang diberikan pegawai terhadap perusahaan yang bisa berupa dukungan kerja yang maksimal dan juga kreatifitas guna memajukan perusahaan atau mempertahankan perusahaan dari persaingan yang sangat ketat. Untuk mendapatkan pencapaian yang baik tidak hanya dilihat dari hasil kerja keras dari pegawai tetapi berkaitan juga dengan hasil komunikasi yang efektif dan efisien. Loylitas yang berkesinambungan atau dalam jangka waktu yang panjang sehingga pegawai bisa memberikan sumbangsih yang sangat maksimal unuk perusahaan baik dari kemampuan kerja dan berbagai hal lainnya.

Efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja sangat penting sekali untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik dan tingkat loyalitas tinggi di suatu perusahaan akan meningkatkan gairah kerja dan otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai, dan pastinya akan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Seperti permasalahan yang terjadi di perusahaan, karena kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai, maka sering terjadi miss komunikasi atau salah pengertian antar pegawai dan menurunnya loyalitas pegawai karena kurangnya komunikasi yang pastinya menurunnya kinerja pegawai, dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Ruang lingkup penelitian ini adalah yang bergerak dibidang transportasi yang tentunya mempunyai banyak pegawai sehingga sangat penting untuk meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja unuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Melihat dari uraian diatas, maka kinerja pegawai pada Terminal Terpadu Merak akan lebih meningkat, jika terus ditunjang oleh komunikasi organisasi yang baik dan loyalitas yang tinggi dari pegawai. Mengingat hal tersebut bagi penulis, efektivitas komunikasi organisasi dan loyakitas kerja ini sangat menarik untuk diteliti lebih mendalam, dan kemudian penulis akan meneliti dan mempelajari lebih mendalam serta akan dibahas dalam pembahasan proposal skripsi yang berjudul. “efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja sumber daya manusia (sdm) terhadap kinerja pegawai di terminal terpadu merak”. Tujuan penelitian ini untuk untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara efektivitas komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja SDM terhadap kinerja pegawai serta pengaruh efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja SDM terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Himstreet dan Baty dalam Purwanto, 2003). Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal non verbal (Purwanto, 2003). Sedangkan, menurut Roger dalam Mangkuprawira dan Hubeis (2007) komunikasi merupakan penyampaian gagasan, informasi, instruksi, dan perasaan dari seseorang kepada orang lain atau dari sekelompok orang kepada kelompok lain. Robbins (2003) berpendapat bahwa perpindahan dan pemahaman pada makna diantara anggota-anggotanya.

Kemudian pengertian komunikasi menurut Hasibuan (2014) adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif atau dipahami. Everett. M. Rogers dalam Marhaeni mengemukakan pengertian tentang komunikasi adalah “proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Menurut Effendy, komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan lambang-lambang, kata-kata, gambar, bilangan, grafik, dan lain-lain. Komunikasi dikatakan efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan (Hasibuan, 2014). Prinsip-prinsip komunikasi perlu diketahui untuk mewujudkan komunikasi yang efektif.

Ketika hendak melakukan sebuah komunikasi, maka terdapat syarat sebagai berikut: *Source* atau sumber adalah bahan dasar dari penyampaian pesan untuk memperkuat pesan itu sendiri. Salah satu contoh komunikasi adalah orang, buku, lembaga dan masih banyak contoh lainnya, Komunikator adalah seseorang yang menyampaikan pesan, dapat berupa seseorang yang sedang menulis atau berbicara, berupa kelompok orang ataupun organisasi komunikasi seperti film, surat kabar, radio, televisi dan lain sebagainya, Komunikan adalah penerima pesan dalam komunikasi berupa seseorang, kelompok ataupun massa, Pesan adalah keseluruhan hal atau informasi yang disampaikan oleh seorang komunikator. Pesan memiliki tema utama sebagai pengarah dalam usaha untuk merubah tingkah laku serta sikap orang lain, Saluran merupakan media perantara yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan pesan. Saluran komunikasi terbagi menjadi beberapa bagian, yakni saluran formal atau resmi dan saluran informal atau tidak resmi, *Effect* merupakan hasil akhir dari suatu komunikasi yang sudah terjadi.

Adapun macam-macam komunikasi menurut penyampaiannya adalah: *Komunikasi lisan* adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dan tidak ada batas jaraknya. Contohnya: rapat, wawancara, atau dua orang yang sedang mengobrol. Atau dalam sisi yang lain juga terjadi secara tidak langsung karena terpisah jarak, contoh berbicara lewat telepon. *Komunikasi tertulis*, komunikasi tertulis ini sudah sangat familiar pada zaman kita sekarang, bisa melalui whatsapp atau bbm. atau yang klasik yaitu melalui surat. Dalam contoh yang lain ada dalam bentuk naskah, gambar/foto yang diberi tulisan atau kata-kata atau yang termasuk juga adalah spanduk yang biasa digunakan untuk menyampaikan informasi kepada banyak orang.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi menjadi hal sangat penting. Efektivitas komunikasi organisasi terdiri dari dua konsep yaitu efektivitas dan organisasi. Efektivitas menurut Ensiklopedia Administrasi (dalam Gie, 1998: 147) berasal dari kata efektif,

berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan. Efektivitas menurut Mohyi (1999: 209) berarti tingkat ketepatan pencapaian suatu tujuan atau sasaran. Pendapat lain efektivitas menurut Robbins (dalam Purnomo, 2006: 36) adalah suatu keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pelanggan/siswa dengan penggunaan input atau biaya yang rendah. Sedangkan organisasi oleh Indrawijaya (dalam Hutabarat: 6), diartikan sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang terikat di dalam ketentuan yang telah disetujui. Pendapat lain organisasi menurut Irawati (2013: 10) adalah kumpulan dari orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dan untuk memenuhi kebutuhan bersama. Selain itu, menurut Siagian (dalam Indrajid, 2013: 12) organisasi adalah segala bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan telah terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki antara seorang

Menurut Seriussadaporn-Charoenngan (dalam Mas'ud, 2004 ; 74) terdapat beberapa indikator komunikasi organisasi di antaranya, Bijaksana dan kesopanan : berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan di sampaikan dengan bahasa yang sopan dan baik, Penerima umpan balik : penerima tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan, Berbagi informasi : memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada.

Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas Pegawai berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan. Velasques dalam Sudimin (2003) mengatakan bahwa kewajiban pegawai adalah bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghindari aktivitas yang dapat mengancam atau mengganggu pencapaian tujuan tersebut dan bukan untuk kepentingan atau manfaat pribadi pegawai. Hal yang bisa menimbulkan kesulitan terhadap terwujudnya loyalitas adalah konflik kepentingan (*conflict of interest*), yaitu konflik antara kepentingan pribadi pegawai dan kepentingan perusahaan. Demi kepentingan pribadi, karyawan tidak boleh menjalankan kegiatan yang bersaing dengan perusahaannya. Selain itu, konflik kepentingan juga bisa muncul dengan terjadinya penggabungan beberapa jenis pekerjaan.

Menurut Sudimin (2003) loyalitas berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika pegawai masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Fletcher dalam Sudimin (2003) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Robbins (2005) pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan pegawai terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pegawai tersebut terhadap perusahaan.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Flippo, 1996). Pegawai yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang loyal untuk kelangsungan

perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang pegawai menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan pegawai, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan pegawai lain.

Indikator Loyalitas yang dikemukakan oleh Strees & Porter (dalam dewi & ending) menyatakan ada beberapa indicator tentang loyalitas kerja, yaitu :Karakteristik Pribadi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, Pekerjaan, Perusahaan, Pengalaman

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstron dan Baron kinerja adalah ‘hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi’. Menurut Kane kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di hasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Foster dan Seeker kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan keluaran (*output*) dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari definisi tersebut diatas bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak lakukan pegawai. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson, yang merumuskan bahwa Faktor Kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*, Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja Dari uraian faktor-faktor diatas bahwa kinerja bukan hanya saja dipengaruhi oleh dari diri yang terdapat pada setiap individu pegawai.

Menurut Purnomo, indikator kineja yaitu : Kepemimpinan adalah dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahannya, Motivasi adalah dapat di ukur melalui tingkat produktivitas, tingkat absensi, tingkat kualitas hasil kerja, tingkat upah dan adsanya promosi Semangat adalah keadaan pikiran ketika batin tergerak untuk melakukan satu atau banyak tindakan, Lingkungan kerja adalah meliputi pemilihan dan penempatan pekerja, pendidikan, pelatihan, dan rencana tugas, Disiplin adalah taat teerhadsap peraturan yang telah dsi sepakati dalam organisasi dimana ia bekerja, Efektif dan efisien adalah melakukan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan tujuan yang di harapkan perusahaan.

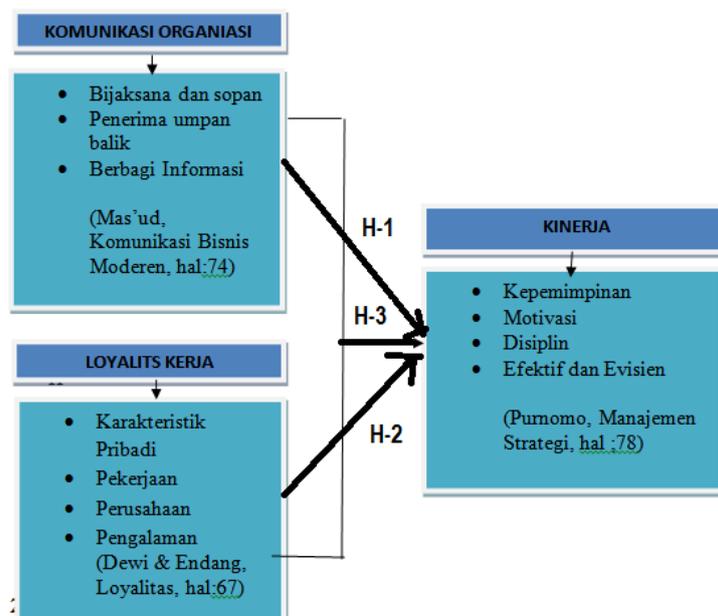
“Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan. Dalam penilaian, kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena denganadanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada

dalam organisasi. Penilaian kinerja juga bisa dikatakan suatu proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Tujuan penilaian kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut: *Administrative*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji, *Informative*, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang kinerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya, *Motivasi*, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Drs. T. Hani Handoko terdapat beberapa manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut: Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja, Penyesuaian kompensasi, evaluasi kinerja dapat membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus dan kompensasi lainnya, Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti, Keputusan penempatan, Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan pada kerangka berfikir diatas, komunikasi organisasi dan loyalitas kerja merupakan variabel bebas yang mana akan mempengaruhi variabel terikatnya, yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai terminal terpadu merak diduga dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan loyalitas kerja secara *parsial*, variabel-variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel terikatnya secara terpisah atau sendiri – sendiri. Sedangkan, jika secara *simultan*, variabel-variabel bebas tersebut akan mempengaruhi variabel terikatnya secara bersamaan.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Hipotesis

Menurut **Sugiono (2012:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Diduga efektivitas komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Terminal Terpadu Merak.

H2 : Diduga loyalitas kerja sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Terminal Terpadu Merak.

H3 : Diduga efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Terminal Terpadu Merak.

METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dimana data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi.

Metode survey adalah metode yang dilakukan penulis melalui observasi dan wawancara langsung ke tempat penelitian untuk menjelaskan atau menerangkan kedua objek yang diteliti berdasarkan data primer yang telah diolah dan disajikan dalam bentuk table dan penjelasannya.

Populasi Dan Sampel

Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini penulis tetapkan sebanyak 69 populasi yang penulis ambil dari pegawai pada Terminal Terpadu Merak.

Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini penulis tetapkan sebanyak 69 orang dari populasi pegawai pada Terminal Terpadu Merak. “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk penarikan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu diambil dari seluruh populasi pegawai pada Terminal Terpadu Merak. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauh dari jumlah populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data-data yang dikumpulkan secara langsung dengan cara dikumpulkan melalui angket atau daftar pertanyaan kepada responden, Data sekunder, yaitu data-data yang dikumpulkan melalui laporan-laporan dan dokumen-dokumen serta didukung oleh tanggapan-tanggapan responden berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dan penyebaran kuisioner dengan skala *likert*. Pengumpulan data guna mendapatkan data-data yang objektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara

mengorganisasikan data kedalam kategori. Menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.

Deskripsi Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif sendiri dibagi menjadi dua, yaitu data diskrit atau nominal dan data kontinum. Data nominal adalah data yang hanya digolong-golongkan secara terpisah, diskrit, atau kategori. Data kontinum adalah data yang bervariasi menurut tingkatan yang diperoleh dari hasil pengukuran. Data ini dibagi menjadi data ordinal, interval dan ratio. Data ordinal adalah data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Data interval adalah data yang jaraknya sama tetapi tidak mempunyai nilai nol (0) absolut atau mutlak. Sedangkan ratio adalah data yang jaraknya sama dan mempunyai nilai nol (0) mutlak.

Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur instrument yang ingin diukur. Dalam hal ini penulis menguji dari data hasil kuesioner dari 69 responden dengan 5 pernyataan variabel komunikasi organisasi (X_1), 5 pernyataan untuk loyalitas kerja (X_2), dan 5 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Adapun uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19 Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X_1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,736	0,233	Valid
X1.2	0,690	0,233	Valid
X1.3	0,721	0,233	Valid
X1.4	0,785	0,233	Valid
X1.5	0,679	0,233	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang telah disebarkan kepada para responden diketahui bahwa tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid karena memiliki nilai diatas $r_{tabel} 0,233$ (*tabel product moment*). Pernyataan kuesioner dikatakan valid artinya kuesioner mampu dijadikan sebagai alat ukur dari variabel yang diteliti.

Tabel 4.20 Uji Validitas Loyalitas Kerja (X_2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,645	0,233	Valid
X2.2	0,692	0,233	Valid
X2.3	0,654	0,233	Valid
X2.4	0,688	0,233	Valid
X2.5	0,637	0,233	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap bulir pertanyaan yang telah disebarkan kepada para responden diketahui bahwa tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid karena memiliki nilai diatas $r_{tabel}0,233$ (*tabel product moment*). Pernyataan kuesioner dikatakan valid artinya kuesioner mampu dijadikan sebagai alat ukur dari variabel yang diteliti.

Tabel 4.21 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,643	0,233	Valid
Y.2	0,688	0,233	Valid
Y.3	0,676	0,233	Valid
Y.4	0,693	0,233	Valid
Y.5	0,641	0,233	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap bulir pertanyaan yang telah disebarkan kepada para responden diketahui bahwa tidak terdapat pertanyaan yang tidak valid karena memiliki nilai diatas $r_{tabel}0,233$ (*tabel product moment*). Pernyataan kuesioner dikatakan valid artinya kuesioner mampu dijadikan sebagai alat ukur dari variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan reliable jika memiliki nilai alpha lebih besar dari $r_{tabel}0,233$. Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan koefisien reliability alpha. Berikut ini nilai *Alpha* hasil perhitungan menggunakan SPSS v.20 untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.22 Uji Realibilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

Tabel 4.23 Uji Realibilitas Loyalitas Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Tabel 4.24 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

Tabel 4.25 Perbandingan Nilai Uji Reliabilitas

Jawaban	Nilai Chronbach's Alpha	Perbandingan Scale of Thumb, nunally	Kesimpulan
(X1)	0,767	0,233	Reliabel
(X2)	0,711	0,233	Reliabel
(Y)	0,716	0,233	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas yang menggunakan metode *alpha cronbach's* untuk tingkat kekonsistenan variabel X₁ didapat nilai alpha sebesar 0,767 dan variabel X₂ didapat nilai alpha sebesar 0,711 dan variabel Y diperoleh nilai sebesar 0,716. Hal ini berarti alpha yang diperoleh dari variabel adalah > koefisien korelasi 0,233 (*Scale of thumb nunally*) dan itu artinya bahwa pernyataan (X₁, X₂ dan Y) yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini penulis menggunakan program SPSS V.20 dengan hasil sebagai berikut :

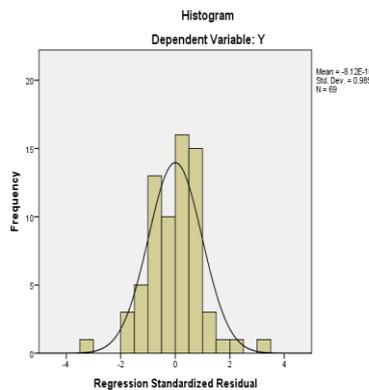
Tabel 4.26 Hasil Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.91678943
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.650
Asymp. Sig. (2-tailed)		.792

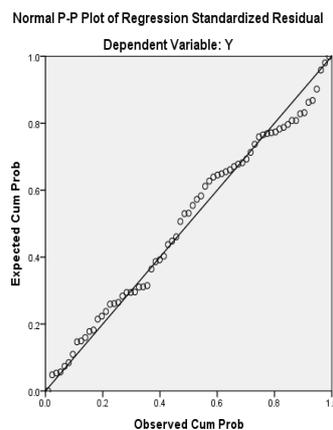
a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. sebesar 0.792 lebih besar dari alpha yaitu 0.05. Artinya data dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas data dapat pula dideteksi dengan melihat kurva histogram dan Normal P-Plot yang disajikan pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Kurva Histogram



Gambar 4.2 Normal P-Plot

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi anatar variabel bebas (*independent*) dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi penulis menggunakan cara dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* harus $> 0,10$ dan $VIF < 10$.

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.327	2.874		1.853	.068		
	Komunikasi Organisasi	.286	.106	.279	2.702	.009	.991	1.009
	Loyalitas Kerja	.459	.095	.499	4.827	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Dari hasil uji multikolinieritas diatas maka diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi organisasi sebesar $286 > 0,10$ dan loyalias kerja sebesar $459 > 0,10$ dan nilai VIF untuk kedua variabel juga sama-sama sebesar $1,009 < 10$ maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *problem* multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas ada atau tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model dibawah ini, metode yang dapat digunakan adalah metode *statistic glejser*, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independent terhadap nilai *absolute residunya* (e), jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

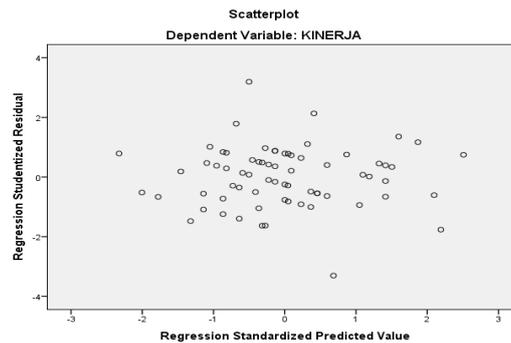
Tabel 4.28 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.327	2.874		1.853	.068
	Komunikasi Organisasi	.286	.106	.279	2.702	.009
	Loyalitas Kerja	.459	.095	.499	4.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Dari hasil uji Glejser di atas maka diperoleh nilai signifikansi untuk variable komunikasi organisasi sebesar $286 > 0,05$ dan variabel loyalitas kerja sebesar $459 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot

Berdasarkan pada gambar di atas, maka uji heterokedastisitas dihasilkan adalah tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis regresi berganda menggunakan program SPSS V.20 dan adapun model kelayakan regresi linear di dasarkan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak, kelayakan ini diketahui jika angka standar *Error Of Estimate* < *Standar Deviation*.
2. Data harus berdistribusi normal

Tabel 4.29 Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
			Beta			
1	(Constant)	5.327	2.874		1.853	.068
	Komunikasi Organisasi	.286	.106	.279	2.702	.009
	Loyalitas Kerja	.459	.095	.499	4.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Dari hasil analisis data di atas dapat dilihat bahwa model regresi liner berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = - 5.327 + 0,286X_1 + 0,459X_2$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta -5.327, artinya jika gaya komunikasi organisasi (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) nilainya adalah 0,459 maka kedisiplinan pegawai (Y) nilainya adalah -5.327.
- b. Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X_1) sebesar 0,286, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,286. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai, semakin besar komunikasi organisasi semakin meningkat kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel loyalitas kerja (X_2) sebesar 0,459, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan loyalitas kerja mengalami kenaikan 1%, maka

kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,459. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara loyalitas kerja dengan kinerja pegawai, semakin besar loyalitas kerja maka semakin besar pula kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien ini berfungsi untuk mengukur derajat linier antara komunikasi organisasi (X₁) dan loyalitas kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.30 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.301	.279	1.94561

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISA, LOYALITAS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Dari hasil yang dilakukan dengan menggunakan SPSS V.20 dapat dilihat nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,548. $Cd = 0,548^2 \times 100\% = 0,300304 \times 100\% = 30,0304$ atau dibulatkan 30% .

Maka diperoleh keterangan bahwa kontribusi hubungan komunikasi organisasi (X₁) dan loyalitas kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 30% dan sisanya 70% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

a. Kriteria Pengujian Hipotesis

Ho : $\beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektivitas Komunikasi Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha₁ : $\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Efektivitas Komunikasi Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b. Menentukan Taraf Nyata

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh positif dan signifikan atau tidak, maka akan diuji hipotesis dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dilakukan dengan cara sebagai berikut : $n-2 =$ atau $69 - 2 = 67$ ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh t-tabel sebesar 0,236 (lihat lampiran).

c. Menentukan t-hitung

Tabel 4.32 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.327	2.874		1.853	.068
1					
Komunika					
si	.286	.106	.279	2.702	.009
Organisasi					
Loyalitas					
Kerja	.459	.095	.499	4.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

1. Uji t Pertama :
 Berdasarkan tabel output *coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel efektivitas komunikasi organisasi (X_1) adalah sebesar 0,286 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- d. Kriteria Pengambilan Keputusan
 Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa : Nilai t_{hitung} komunikasi organasasi adalah $2,702 > 0,236 t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,009 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 yang artinya efektivitas komunikasi organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan demikian nilai komunikasi organisasi akan semakin meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis 2

- a. Kriteria Pengujian Hipotesis
 $H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
 $H_{a1} : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Menentukan Taraf Nyata
 Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh positif dan signifikan atau tidak, maka akan diuji hipotesis dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dilakukan dengan cara sebagai berikut : $n-2 =$ atau $69 - 2 = 67$ ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh t-tabel sebesar 0,236 (lihat lampiran).
- c. Menentukan t-hitung

**Tabel 4.33 Hasil Uji T
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.327	2.874		1.853	.068
1 Komunikasi Organisasi Loyalitas Kerja	.286	.106	.279	2.702	.009
	.459	.095	.499	4.827	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Uji t Kedua:
 Berdasarkan tabel output *coefficients* di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel loyalitas kerja (X_2) adalah sebesar 0,459 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
- d. Kriteria Pengambilan Keputusan
 Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa : Nilai t_{hitung} Loyalitas Kerja adalah $4,827 > 0,236 t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis 3

a. Kriteria Pengujian Hipotesis

Ho : $\beta_1 : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H₁ : $\beta_1 : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunika Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Kriteria dalam pengambilan keputusan

Dalam uji F dapat membuktikan apakah variabel Komunikasi Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan uji F yaitu dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

Tabel 4.31 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.380	2	53.690	14.183	.000 ^b
Residual	249.838	66	3.785		
Total	357.217	68			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), komunikasi organisa, loyalitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

Setelah pengujian dilakukan diperoleh Fhitung = 14.183 sedangkan nilai Ftabel (df = n-k-1 = 69-2-1 = 66) 3,14 dengan taraf nyata sebesar 0,05 Fhitung > Ftabel (14.183 > 3,14) dengan demikian Ho ditolak dan H₃ diterima dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Terminal Terpadu Merak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas komunikasi organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Terminal Terpadu Merak dalam uji t, dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,702 > 0,236) dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 (0,009 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efektivitas komunikasi organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Terminal Terpadu Merak.

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Terminal Terpadu Merak dalam uji t, dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,827 > 0,236) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (0,000 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Terminal Terpadu Merak.

Terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Terminal Terpadu Merak dengan Fhitung > Ftabel (14.183 > 3,14) dengan demikian Ho ditolak dan H₃ diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh efektivitas komunikasi organisasi (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Terminal Terpadu Merak.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan penelitian yang telah penulis lakukan pada bab IV, maka penulis mencoba mengambil kesimpulan atas penelitian mengenai Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Dan Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Terminal Terpadu Merak, yaitu: Analisis untuk efektivitas komunikasi organisasi (Variabel X1) diperoleh total score sebesar 1274 dengan jumlah item 345 yaitu (69 x 5 yaitu jumlah responden x pernyataan), maka diperoleh rata-rata sebesar 3,692 artinya efektivitas komunikasi organisasi yaitu pada kategori baik sebesar 73,80%. Analisis untuk loyalitas kerja (Variabel X2) diperoleh total score sebesar 1370 dengan jumlah item 345 yaitu (69 x 5 yaitu jumlah responden x pernyataan), maka diperoleh rata-rata sebesar 3,971 artinya loyalitas kerja yaitu pada kategori baik sebesar 79,20%. Analisis untuk kinerja pegawai (Variabel Y) diperoleh total score sebesar 1344 dengan jumlah item 345 (69 x 5 yaitu jumlah responden x pernyataan), maka diperoleh rata-rata sebesar 3,895 artinya kinerja yaitu pada kategori baik sebesar 77,40%. Analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh angka sebesar $r_{hitung} = 0,548$ yang artinya memiliki korelasi yang sedang antara efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan bersifat positif. Hipotesis penelitian yang diajukan telah terbukti benar, berdasarkan pengujian hipotesis nol (H_0) yang ternyata di tolak, maka menerima hipotesis alternatif (H_a) yang ditunjukkan oleh $r_{hitung} (0,548) > r_{tabel} (0,236)$ dengan pernyataan: **“Terdapat Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Terminal Terpadu Merak”**.

Dan analisa koefisien determinasi (cd) diperoleh angka sebesar $cd = 0,548^2 \times 100 \% = 0,300304 \times 100 \% = 30,0304$ atau dibulatkan menjadi **30 %**. Hal ini menunjukkan bahwa varian yang terjadi pada variabel efektivitas komunikasi organisasi dan loyalitas kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 30 % sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharismi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Budyatana Muhammad dan Leila Mona Geniem, *Teori Komunikasi Antar Pribadi*, Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2011.
- Cangara Hafied, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Eko Suparno Widodo, *Manajemen Pengembangan SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung 2010.
- Flippo, E.B. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, T. L. (1998). *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajid, T.R. (2013). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Tanjungpinang Barat*. Naskah Publikasi, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Irawati, N. (2013). *Hubungan Kualitas Pegawai dengan Efektivitas Organisasi di Biro Humas dan Protokol Sekertariat Dearah Provinsi Kepulauan Riau*. Naskah Publikasi, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.

- Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Mangkuprawira, TB.S. dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Graha Indonesia.
- Mohyi, Ach. (1999). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Narita, Y. (2011). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Atasan Dengan Bawahan*
- Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, 2011.
- Purwanto, D. (2003). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Andani, F. M. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Divisi Umum & SDM dan Akuntansi & Keuangan PT. PG Candi Baru Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1-11.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, vol. 12 no. 11. hlm. 3-8.
- Sulistiyani & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, Y. & Heriyanto, M. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel (Studi Pada Pt.zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau (JOM FISIP UNRI)*, 3(2), 1-12.
- Purnomo, A.J. (2006). *Analisis Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang*. Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Payman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2011.
- Sihabudin Ahmad, *Komunikasi Antar Manusia*, Getok Tular, Serang, 2012.
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YPKN, Yogyakarta, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Sudjana, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung 2008.
- Umam Khaerul, *Prilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia Bandung, 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012