

**PENGARUH KUALITAS KOMUNIKASI INTERNAL DAN EKSTERNAL  
PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya "Eka Karya" Bali-LIPI)**

**I Wayan Aryawan**

Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia dan Daerah, FKIP, Universitas Dwijendra  
Email: aryawan@undwi.ac.id

**Renata Lusilaora Siringoringo**

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Dwijendra  
Email : nata\_lusilaora@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan eksternal dari pimpinan dan menganalisis variabel komunikasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Konservasi Tumbuhan Kebun Raya "Eka Karya" Bali-LIPI. Penelitian ini bersifat survey dengan penelitian kuantitatif. Populasi sebanyak 198 orang dan sampel penelitian adalah 132 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan teknik dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan berupa komunikasi internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Bali. Komunikasi internal diterapkan secara vertikal, horizontal dan diagonal antara pimpinan, bawahan dan unit kerja, Sedangkan komunikasi eksternal berupa umpan balik pemberian informasi, kegiatan kerjasama, dan dialog antar perusahaan. Diantara penerapan komunikasi tersebut, komunikasi eksternal yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kebun Raya Bali berdasarkan hasil analisis koefisien parsial yang menunjukkan nilai tertinggi sebesar 16,9% diantara variabel komunikasi internal dengan besar 13,7%.

**Kata kunci:** Komunikasi Internal, Komunikasi Eksternal dan Kinerja Karyawan

**Abstract**

This study aims to analyze the influence of internal and external communications from the leadership and analyze the communication variables that are more dominant influence on employee performance at Bali Botanic Garden. This research is a survey with quantitative research. The population was 198 people and the sample was 132 respondents. Data collection techniques used questionnaires, and documentation techniques. Data analysis used is Multiple Linear Regression. The results showed that the communication applied in the form of internal and external communications have a positive and significant impact on the performance of employees of Bali Botanic Garden. Internal communication is applied vertically, horizontally and diagonally between leader, subordinate and work unit, while external communication in form of feedback giving information, cooperation activity, and inter-company dialogue. Among the implementation of such communication, dominant external communications have an effect on employee performance at Bali Botanic Garden based on partial coefficient analysis which shows the highest value of 16,9% among internal communication variable with percentage 13,7%.

**Keywords:** Internal Communication, External Communication and Employee Performance

**1. PENDAHULUAN**

Komunikasi yang efektif ditandai dengan adanya pengertian, dapat menimbulkan kesenangan, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik, dan pada akhirnya menimbulkan suatu tindakan (Effendy, 2000:18). Komunikasi yang efektif dapat terjadi jika komunikator tahu khalayak mana yang dijadikan sasaran dan tanggapan apa yang diinginkannya. Komunikator mengirimkan pesan melalui media yang efisien dalam mencapai khalayak sasaran. Komunikasi yang efektif juga sebagai dasar dalam hal pengendalian manajemen.

Pengendalian manajemen adalah mengkomunikasikan informasi kepada para manajer yang ada dalam organisasi. Informasi ini dapat berupa informasi akuntansi maupun non akuntansi.

Informasi ini membuat para manajer selalu mengetahui apa yang sedang berlangsung dan membantu menjamin terkoordinasinya pelaksanaan pekerjaan berbagai pusat pertanggungjawaban. Informasi ini disampaikan dalam bentuk laporan. Atas dasar laporan maka para manajer akan mengambil keputusan untuk: melakukan perubahan terhadap pelaksanaan anggaran, melakukan perbaikan terhadap anggaran, melakukan perbaikan terhadap program, melakukan perubahan strategi (Arief Suadi, 2001).

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan arah arus informasi yang sangat penting untuk mempertahankan dan menumbuhkan organisasi. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran (Devito, 2011:335).

Penelitian ini memfokuskan pada komunikasi internal dan eksternal pimpinan yang diterapkan pada Kebun Raya Bali. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang berada di dalam suatu perusahaan. Komunikasi internal bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kegairahan kerja. Komunikasi eksternal membawa pesan organisasi dan lingkungan perusahaan yang relevan. Sistem pesan eksternal digunakan untuk menyampaikan informasi dari lingkungan dan untuk memberikan lingkungan informasi dari perusahaan, (Romli, 2011:6). Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Romli, 2011:7).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti hal ini karena sebelumnya belum ada penelitian mengenai kualitas komunikasi internal dan eksternal serta dengan adanya restrukturisasi di satuan kerja maka dengan ini memilih judul Pengaruh Kualitas Komunikasi Internal dan Eksternal Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Raya Bali.

Penelitian ini menguraikan mengenai pentingnya mempertimbangkan penerapan komunikasi dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan lingkup penelitian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah komunikasi internal dan eksternal pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Bali? Variabel apakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Bali?

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: Untuk menganalisis pengaruh kualitas komunikasi internal dan eksternal pimpinan terhadap kinerja karyawan di Kebun Raya Bali Untuk mengetahui variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Bali.

Pawito dan Sardjono (2009:12) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dengan pesan dipindahkan atau dioperkan (lewat suatu saluran) dari suatu sumber kepada penerima dengan

maksud mengubah perilaku, perubahan dalam pengetahuan, sikap dan atau perilaku lainnya. Sekurang-kurangnya didapati empat unsur utama dalam model komunikasi yaitu sumber (*the source*), pesan (*the message*), saluran (*the channel*) dan penerima (*the receiver*). Wilbur Schramm (2012:130) menyatakan komunikasi sebagai suatu proses berbagi (*sharing process*).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Anwar (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dessler (1993:73) kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja karyawan dengan jalan membandingkannya hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu (efisien) dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan.

Manfaat Penelitian secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori yang berkaitan dengan komunikasi organisasi. Manfaat Praktis, bagi peneliti, menjadi hal yang bermanfaat dalam mengetahui pentingnya komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan masukan bagi Kebun Raya Bali dalam rangka menerapkan komunikasi kerja yang baik yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Yusuf Zainal (2015:16), pendekatan kuantitatif bersandar pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif (numerik), menggunakan strategi survei dan eksperimen, mengadakan pengukuran dan observasi, dan melaksanakan pengujian teori dengan uji statistik. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode survei. Menurut Muhamad Ali (2010:21), survei adalah pemeriksaan secara teliti tentang fakta atau fenomena perilaku dan sosial terhadap subjek dalam jumlah besar. Metode survei terdiri atas dua jenis, yaitu deskriptif Krisyantono (2008:59-60).

Subyek penelitian adalah karyawan. Adapun teknik yang digunakan yaitu teknik *random sampling*. Peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% dalam menentukan jumlah sampel yang dipilih karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%. Jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah  $\pm 132$  responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan adalah non tes yakni berupa kuesioner. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan variabel penelitian yang digunakan sesuai indikator variabel. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert bergradasi 5 dengan kategori jawaban Sangat Baik (5), Baik (4), Cukup Baik (3), Tidak Baik (2) dan Sangat tidak baik (1). Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis secara deskriptif

dan analisis regresi linier berganda. Analisis secara deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data hasil penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

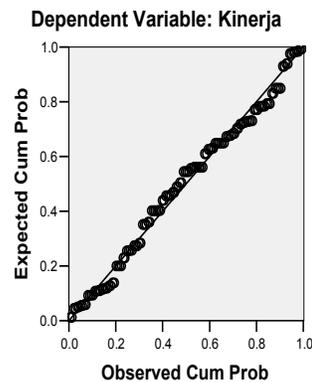
Berdasarkan jumlah skor masing-masing variabel, maka tahap berikutnya dilakukan perhitungan statistik yang didahului dengan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas data, multikolinearitas, dan heterokedasitas. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian regresi, dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS (Statistic Package For Social Science) 22.00 for windows*.

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan normal P-P Plot Regression Standardized. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22,00 for windows* diperoleh hasil seperti pada Gambar 1.

Gambar 1 Uji Normalitas Sebaran

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Pada tabel di bawah ini disajikan hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF kurang dari angka 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1 menggunakan program *SPSS 22 for windows*.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi internal	,976	1,025
	Komunikasi eksternal	,976	1,025

a. Dependent Variable: Kinerja

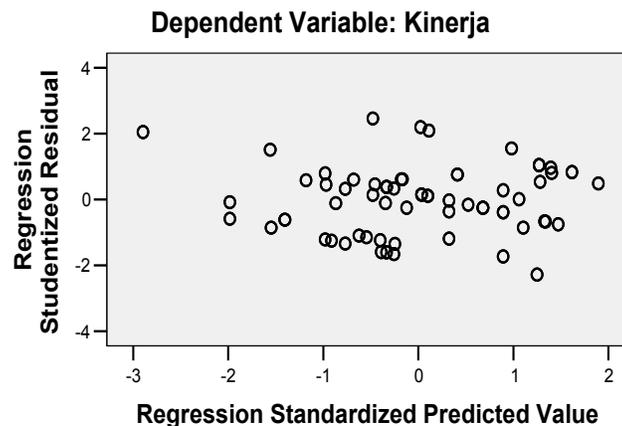
Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,976 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,025 sehingga variabel bebas bernilai tolerance lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Grafik scater plot

Gambar 2 Grafik *Scater Plot*

### Scatterplot



Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, tidak adanya pola tertentu pada grafik *scater plot* artinya pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 4) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian asumsi klasik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi lolos dari uji asumsi klasik. Model yang digunakan dalam menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah model analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*. Dalam model analisis regresi linear berganda yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan sedangkan yang menjadi variabel bebasnya adalah komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Hasil regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,332	3,328		698	0,487
Komunikasi internal	0,447	0,099	0,338	4,538	0,000
Komunikasi eksternal	0,600	0,117	0,382	5,130	0,000
R = 0,555 R <sup>2</sup> = 0,308 F <sub>hitung</sub> = 28,675 Sig F <sub>hitung</sub> = 0,000					

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.6 di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 2,332 + 0,447X_1 + 0,600X_2$$

Berdasarkan nilai  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ , diperoleh persamaan garis regresi linear berganda antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan memberikan informasi bahwa:  $a = 2,332$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komunikasi internal, dan komunikasi eksternal, maka skor kinerja karyawan adalah rata-rata sebesar 2,332,  $b_1 = 0,447$  artinya apabila komunikasi eksternal ( $X_2$ ) dianggap konstan maka meningkatnya skor komunikasi internal ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan ( $Y$ ) rata-rata sebesar 0,447,  $b_2 = 0,600$  artinya apabila komunikasi internal ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya komunikasi eksternal ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan ( $Y$ ) rata-rata sebesar 0,600.

##### 5) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ( $R$ ) digunakan untuk mengetahui tinggi-rendah dan arah hubungan antara variabel bebas komunikasi internal ( $X_1$ ), dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) secara simultan dengan variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya koefisien korelasi berganda secara simultan dapat diketahui dari besarnya  $R$  pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi berganda secara simultan ( $R$ ) sebesar 0,555. Karena nilai  $R = 0,555$  bernilai positif, maka hubungan yang ada adalah hubungan positif atau searah. Selanjutnya, berdasarkan kriteria tinggi-rendahnya hubungan menurut Usman Husaini (2000:201) maka koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,555, terletak diantara 0,40 sampai dengan 0,599, yang berarti korelasinya cukup kuat. Ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara komunikasi internal ( $X_1$ ), dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

##### 6) Analisis Determinasi

a) Analisis Korelasi Berganda

Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi ( $D$ ) adalah  $D = R^2 \times 100 \%$ .

Besarnya  $R^2 = 0,308$ . maka:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100 \% \\ &= (0,308) \times 100 \% \\ &= 30,8\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi sebesar 30,8%, berarti pengaruh komunikasi internal ( $X_1$ ) dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 30,8%. Sisanya sebesar  $100\% - 30,8\% = 69,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini. Pengaruh komunikasi internal ( $X_1$ ) dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) sebesar 30,8% ini, menunjukkan besarnya persentase pengaruh komunikasi internal ( $X_1$ ), dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) untuk menjelaskan kinerja karyawan ( $Y$ ).

a) Analisis Korelasi Parsial

Koefisien determinasi parsial, untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

$$\begin{aligned} D X_1 &= (r^2) \times 100\% \\ &= (0,371)^2 \times 100\% \\ &= 13,7\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} D X_2 &= (r^2) \times 100\% \\ &= (0,412)^2 \times 100\% \\ &= 16,9\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi parsial, pengaruh komunikasi internal ( $X_1$ ) sebesar 13,7 % dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) sebesar 16,9% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**7) Uji-T**

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu/parsial komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

(1) Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara komunikasi internal ( $X_1$ ) secara individu terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Kebun Raya Bali.

$H_a : b_1 > 0$ , berarti; ada pengaruh positif yang nyata antara komunikasi internal ( $X_1$ ) secara individu terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Kebun Raya Bali.

(2) Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ). Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan  $df$  (*degrees of freedom* = derajat bebas) =  $n-k-1 = 132-3-1 = 128$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,128)}$ . Pada Lampiran , dalam Tabel t besarnya  $t_{(5\%,128)}$  adalah 1,6.

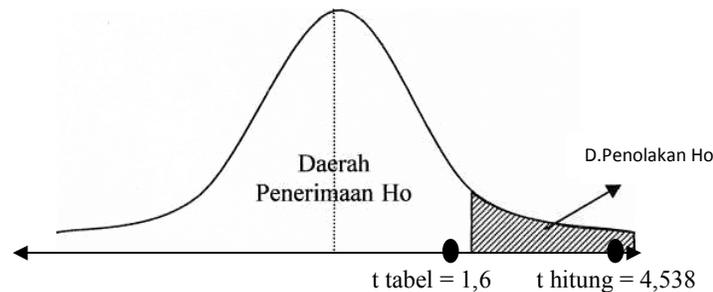
(3) Menghitung t-hitung

Diketahui:

$$T\text{-hitung} = 4,538$$

(4) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

Gambar 3 Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Parsial Komunikasi Internal ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Data setelah diolah

(5) Kriteria Pengujian

- (1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (1,6) maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan
- (2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,6) maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan

(6) Keputusan

Dari Gambar 4.7 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t_{hitung} = 4,538$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam kondisi komunikasi eksternal ( $X_2$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, komunikasi internal ( $X_1$ ) berpengaruh positif yang signifikan/nyata terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kebun Raya Bali. Hipotesis yang berbunyi "Secara parsial/individu komunikasi internal ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)" adalah teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak).

Untuk mengetahui apakah secara individu/parsial komunikasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan maka langkah-langkah uji statistiknya adalah:

1) Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara komunikasi eksternal ( $X_2$ ) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kebun Raya Bali.

$H_a : b_2 > 0$ , berarti ada pengaruh positif yang nyata antara komunikasi eksternal ( $X_2$ ) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kebun Raya Bali.

2) Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ). Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) =  $n-k-1 = 132-3-1 = 128$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,128)}$ . Pada Lampiran 6, dalam Tabel t besarnya  $t_{(5\%,128)}$  adalah 1,6.

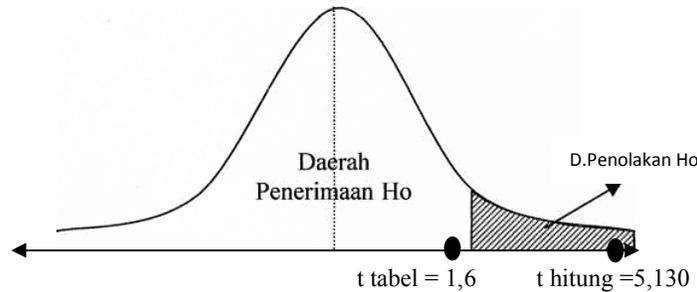
3) Menghitung t-hitung

Diketahui:

T-hitung = 5,130

4) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Gambar 4 Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Komunikasi eksternal ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Data Olahan

5) Kriteria Pengujian

- (1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel} (1,6)$  maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan
- (2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,6)$  maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan

(6) Keputusan

Dari Gambar 4.8 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t_{hitung} = 5,130$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komunikasi internal ( $X_1$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, komunikasi eksternal ( $X_2$ ) berpengaruh positif yang signifikan/nyata terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kebun Raya Bali. Hipotesis yang berbunyi "Secara parsial/individu komunikasi eksternal ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kebun Raya Bali" adalah teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak).

8) Uji-F

Untuk menguji signifikan-tidaknya pengaruh variabel bebas komunikasi internal ( $X_1$ ), dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada Kebun Raya Bali, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F ( $F_{-test}$ ) yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

(1) Rumusan Hipotesis

$H_0 : b_{1,2} = 0$  berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal ( $X_1$ ) dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) di Kebun Raya Bali.

$H_a : b_{1,2} > 0$  berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal ( $X_1$ ), dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) di Kebun Raya Bali

(2) Penentuan Statistik Tabel

Dalam pengujian ini digunakan  $F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha; \text{dfn}/\text{dfd})}$ . Besarnya taraf kepercayaan (*Level of significance*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah  $\alpha = 5\%$  dengan dfn (*degrees of freedom numerator = derajat bebas pembilang*) =  $k-1 = 3-1 = 2$ , dan dfd (*degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut*) =  $n - k = 132 - 3 = 129$ . Sesuai dengan Tabel F pada Lampiran besarnya  $F_{(\alpha; \text{dfn}/\text{dfd})}$  untuk  $F_{(5\%; 129)}$  adalah = 3,1

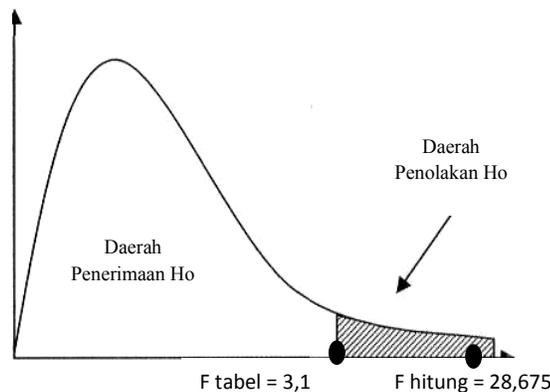
(3) Penentuan  $F_{\text{hitung}}$

Diketahui:

$$F = 28,675$$

(4) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

Gambar 5 Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F



Sumber : Data setelah diolah

(5) Kriteria Pengujian

- a) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (3,1)$  maka  $H_0$  ditolak, berarti hubungan tersebut signifikan.
- b) Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (3,1)$  maka  $H_0$  diterima, berarti hubungan tersebut tidak signifikan.

(6) Keputusan

Sesuai hasil perhitungan dan gambar 4.8 diperoleh  $F_{\text{hitung}} = 28,657$  dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}} = 3,1$ , maka ternyata nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$ , dan  $F_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan komunikasi internal ( $X_1$ ) dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Kebun Raya Bali. Sehingga hipotesis yang berbunyi " komunikasi internal ( $X_1$ ) dan komunikasi eksternal ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Kebun Raya Bali, teruji ke benarannya atau diterima.

Dari hasil data diatas Kebun Raya Bali dalam melakukan komunikasi dibedakan atas dua yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal dalam mengkomunikasikan berbagai pelaksanaan aktivitas kerja perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan komunikasi internal yang diterapkan pada Kebun Raya Bali yaitu melalui komunikasi vertikal, horizontal dan diagonal. Pada prinsipnya, komunikasi vertikal yang dilakukan di Kebun Raya Bali yaitu komunikasi

antara pimpinan, unit kerja dan bawahan dalam bentuk pesan, perintah, teguran dan solusi. Prinsip yang diterapkan untuk komunikasi horizontal dilakukan antara pimpinan, unit kerja dan bawahan dalam bentuk komunikasi berdasarkan kegiatan kerja yaitu masukan, pengolahan dan hasil kerja yang telah dikomunikasikan. Sedangkan prinsip yang diterapkan untuk komunikasi diagonal yaitu melakukan komunikasi yang melibatkan semua unsur perusahaan untuk memecahkan permasalahan perusahaan melalui komunikasi internal perusahaan.

Komunikasi internal secara vertikal telah diterapkan dengan melakukan komunikasi yang melibatkan pimpinan sebagai pimpinan yang memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan kebijakan dan tugas pokok yang diemban oleh Kebun Raya Bali kepada masing-masing unit kerja, untuk dikomunikasikan pada jajarannya dalam menerapkan kebijakan dan tugas pokok tersebut.

Komunikasi internal secara horizontal telah diterapkan dengan melakukan komunikasi yang melibatkan pimpinan unit kerja dalam menginstruksikan perintah pimpinan kepada masing-masing jajarannya khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang melibatkan masing-masing unit kerja. Komunikasi internal secara diagonal telah diterapkan dengan melakukan komunikasi pada seluruh elemen perusahaan mulai dari jajaran pimpinan, unit kerja dan bawahan untuk mengkomunikasikan berbagai hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing unit kerja. Komunikasi ini dilakukan untuk membantu pelaksanaan tugas yang diemban oleh pimpinan dan unit kerja lainnya.

Penerapan komunikasi eksternal yang diterapkan pada Kebun Raya Bali yaitu melalui komunikasi dalam pemberian informasi, menjalin kerjasama dan dialog. Wujud dari penerapan komunikasi eksternal melalui pemberian informasi kepada instansi lain yang telah dikomunikasikan dengan baik selama ini berupa pemberian informasi, program kerja dan aktivitas di luar perusahaan. Keberadaan komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam perusahaan. Komunikasi dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan karena dalam mempelajari komunikasi yaitu untuk memperbaiki perusahaan. Selain itu komunikasi sangat penting sekali untuk kemajuan perusahaan, suatu perusahaan bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara internalnya harmonis.

#### **4. PENUTUP**

##### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka penulis dapat simpulkan bahwa :

1. Kualitas komunikasi internal dan eksternal pimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kebun Raya Bali.

Koefisien determinasi diperoleh sebesar 30,8%, berarti besarnya variasi hubungan antara komunikasi internal, komunikasi eksternal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kebun Raya Bali adalah 30,8%. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah 28,675 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,1 yang berarti memang benar ada hubungan positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan Kebun Raya Bali.

2. Variabel komunikasi eksternal yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kebun Raya Bali berdasarkan hasil analisis koefisien parsial yang menunjukkan nilai tertinggi sebesar 16,9% diantara variabel komunikasi internal sebesar 13,7%.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan bagi manajemen perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi pengambil keputusan dalam hal ini pimpinan Kebun Raya Bali, untuk terus lebih meningkatkan sosialisasi dengan para karyawannya sebagai bawahan melalui penerapan komunikasi baik secara internal maupun eksternal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan menunjukkan kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektivitas kerja.
2. Perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan penerapan komunikasi eksternal sebagai bentuk interaksi yang diterapkan perusahaan kepada para pelanggan melalui pesan yang relevan dalam hal pemberian informasi, pelaksanaan kegiatan kerjasama dan dialog untuk kemajuan perusahaan, yang dengan sendirinya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti lanjutan menjadi bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam obyek penelitian yang lain, karena penelitian ini hanya meneliti mengenai komunikasi yang terdiri atas komunikasi internal dan eksternal terhadap kinerja, tidak melihat secara keseluruhan aspek fungsi komunikasi tersebut dalam memahami pentingnya komunikasi untuk saling bertukar informasi.

### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Yusuf Zainal. 2015. *Metode Penelitian Komunikasi: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*. Pustaka Setia. Bandung
- Adisty, Suwito. 2004. *Komunikasi: Tinjauan Teori dan Praktek*. Penerbit Pustaka Binaman. Jakarta
- Arief Suadi. 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Edisi Satu. BPFE. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta . Jakarta
- Arni Muhammad. 2015. *Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Berger, Emerson dan Calabrese, Robert. 2014. *Interpersonal Communication Application of Practice Theory*. Penerbit John Wiley and Sons. New York
- Bower, Jr, dan Nisbith, Tubbs. 2013, *Human Communication*, Fourth Edition. Random House Inc .New York
- Devito, Joseph A. 2008. *The Interpersonal Communication*. Book Eleventh Edition. USA. Pearson Education. Inc
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang. Karisma Publishing Group
- Djokopranoto, Syahdana. 2009. *Kinerja Perusahaan dalam Tinjauan Perspektif*. Penerbit Tarsito. Bandung
- Effendy, Onong Uchjana. 2000. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung

- Fajar, Harif. 2009. *Manajemen Komunikasi Antar Pribadi dalam Perusahaan: Aplikasi Teori*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta
- Hamdani, HT. 2000. *Komunikasi dan Kinerja Perusahaan*. Penerbit Pustakajaya. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2004. *Dasar-dasar Komunikasi dalam Perusahaan*. Penerbit Liberty. Yogyakarta
- Herman Abdi Nusa. 2015. "Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Selatan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.5 No.1 Januari 2015: 57 -70
- Joko Ade dan Febry. 2017. *Pengantar Statistika Dasar*. IN Media. Bogor
- M.Kiswanto.2010."Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda". *Jurnal Eksis*. Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267 - 1439
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nasrul, Nazir. 2006. *Komunikasi dalam Tinjauan Kepuasan SDM*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Nata Wirawan. 2014. *Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Inferensia)*. Keraras Emas .Denpasar
- R. Wayne Pace & Don F. Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. PT Grasindo. Jakarta
- Suyadi Prawirosentono dan Dewi. 2015. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. BPFE- Yogyakarta
- V. Wiratna Sujarweni. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Batu Press Yogyakarta
- Wibowo, Prof. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada. Depok