

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)

*The Effect of Organizational Communication and Education Level on Employee Performance
(Case Study of PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)*

Fegi Dwi Rizaki^{*1}, Muhammad Syaifulloh², Khalid Iskandar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

E-mail: ^{*1}fegidwirizaki@gmail.com, ²msyaifulloh2310@gmail.com, ³khalidiskandar@umus.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received: 3 Agust 2023 Revised: 10 Agust 2023 Accepted: 17 Agust 2023 Publish: 20 Agust 2023	<i>This study aims to determine the effect of communication on employee performance, determine the influence of education on employee performance, and find out the influence of communication and education together on employee performance at PT SMJ. This study is a descriptive quantitative study. The research site was conducted at PT SMJ, Brebes Regency. The subjects of the study were all employees at PT SMJ. Data collection techniques use observation, documentation, and questionnaires. Data analysis techniques use validity tests, reality tests, normality tests. multicollinearity test, heteroscedasticity test, and multiple linier regression test. This study shows the findings that communication is always carried out in a company to achieve the goals set by the company, communication is also very important to be carried out in the process of working with the aim of motivating employees, providing direction from each department, and providing guidance or training for each employee. The level of education will have an impact on the understanding, knowledge, innovation and creativity of employees in working to achieve the vision, mission and goals of the company. Communication and education levels have effectiveness in achieving work goals, because employees will maximize their ability to work to achieve the goals that have been set.</i>
Keywords: Organizational Communication, Education Level, Employee Performance	
<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>	
Corresponding Author: Fegi Dwi Rizaki E-mail: fegidwirizaki@gmail.com	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh komunikasi dan pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT SMJ. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Tempat penelitian dilakukan di PT SMJ, Kabupaten Brebes. Subjek penelitian adalah semua karyawan di PT SMJ. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan temuan bahwa komunikasi selalu dilakukan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, komunikasi juga sangat penting untuk dilakukan dalam proses bekerja dengan tujuan untuk memotivasi karyawan, memberikan arahan dari setiap departemen, dan memberikan bimbingan atau pelatihan bagi setiap karyawan. Tingkat pendidikan akan memberikan dampak pada pemahaman, pengetahuan, inovasi dan kreativitas karyawan dalam bekerja untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan. Komunikasi dan tingkat pendidikan memiliki keefektifan dalam mencapai tujuan kerja, karena karyawan akan memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Tingkat Pendidikan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan sarana paling penting dalam kehidupan sosial, hal ini dikarenakan bahwa komunikasi menjadi suatu unsur dalam menyampaikan sesuatu tentang pemikiran pribadi kepada orang lain [1]. Komunikasi dalam organisasi sebuah perusahaan menjadi suatu unsur penting dalam menyampaikan tujuan, visi dan misi perusahaan kepada setiap karyawan yang ada di

(Fegi Dwi Rizaki, Muhammad Syaifulloh, Khalid Iskandar)

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)

dalam perusahaan [2]. Bagaimana karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan dalam mencapai tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Komunikasi menurut Amirullah [3] adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan-hadapan, telepon memo, atau laporan [4].

Komunikasi antara pimpinan perusahaan dengan para bawahannya memiliki dua prinsip, yang pertama adalah prinsip komunikasi secara tertulis dan prinsip komunikasi secara lisan [5]. Prinsip komunikasi secara tertulis dilakukan pimpinan kepada bawahan untuk memberikan informasi tentang aturan dalam bekerja [6]. Prinsip komunikasi secara tidak tertulis (lisan) dilakukan oleh pimpinan untuk berkomunikasi secara langsung dengan tujuan mengarahkan karyawan dalam bekerja, memberikan teguran ketika waktu kerja, memberikan motivasi, dan memberikan stimulus kepada karyawan agar lebih giat serta terarah dalam bekerja [7].

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan [8]. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja sesuai dengan penelitian [9], [10], yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan komunikasi yang terjadi di PT. SMJ adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya. Terkadang atasan merasa sudah memberikan feedback akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu hal yang menjadi unsur dalam kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan [11]. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, sekitar 10 orang karyawan di PT SMJ masih ada yang belum sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedures*) karena tingkat pendidikan karyawan tersebut masih berada di tingkat Pendidikan SMP, dimana standar minimal karyawan perusahaan sesuai SOP minimal berpendidikan SMA. Hal ini mengakibatkan komunikasi yang dilakukan oleh atasan kurang begitu dicerna dengan baik oleh karyawan sehingga berakibat pada hasil kinerja karyawan itu sendiri dan tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang paham tentang ilmu pengetahuan serta memiliki kemampuan dan keterampilan mengenai suatu bidang. Sebagai sumber daya manusia, langkah awal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri adalah dengan menempuh pendidikan, yakni pendidikan formal yang dilakukan di bangku sekolah. Menurut [12] pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka akan semakin meningkat keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap, sehingga motivasi kerja pegawai meningkat [13]. Bahwa para karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai tentu mempunyai harapan untuk terus meroket karirnya, sehingga karyawan cenderung mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi karena mereka mempunyai harapan untuk dapat menempati jabatan yang lebih tinggi [14].

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia, persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [15]. Berdasar observasi di PT SMJ yang terjadi yaitu kinerja karyawan kurang maksimal karena kinerja dalam tim yang kurang baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan dalam tim. Peningkatan komunikasi dan pendidikan yang sesuai oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal itu akan memberikan kepuasan dalam

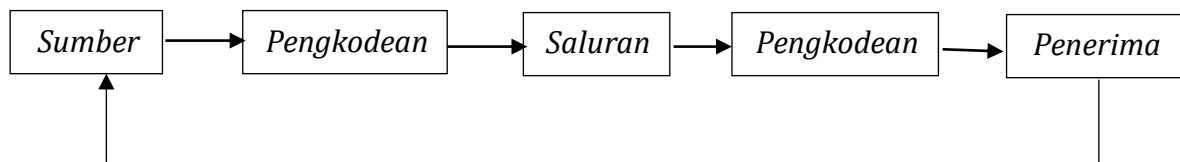
bekerja serta komitmen pada diri karyawan untuk memajukan perusahaan yang dilatarbelakangi oleh ketercapaian tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan perusahaan.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami [16]. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan [17] mendefinisikan organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai hierarki otoritas dan tanggung jawab. Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu [18]. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi [19]. Komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan) dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan [7]. Selain itu, komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain [6]. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sebuah pesan dari hasil pemikiran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kepada orang lain.

Komunikasi menurut Stephen P. Robbins mempunyai empat fungsi utama dalam sebuah kelompok atau organisasi, yaitu: fungsi kendali, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi [20]. Komunikasi berfungsi untuk mengendalikan perilaku anggotanya dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai otoritas hierarkis dan pedoman resmi di mana anggota-anggotanya diwajibkan untuk mematuhi [21]. Untuk melaksanakannya secara efektif, kelompok perlu menjaga beberapa bentuk pengendalian terhadap anggota-anggotanya, mendorong mereka untuk melaksanakannya, menyediakan media untuk mengungkapkan emosi, dan membuat pilihan [7]. Hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.



Gambar 1. Alur Komunikasi

Sumber : [22]

Keterangan:

Unsur-unsur dalam proses komunikasi mempunyai gagasan, informasi, maksud dan tujuan berkomunikasi [23].

- Pesan merupakan suatu produk fisik yang sebenarnya apa yang dikomunikasikan.
- Pengkodean adalah suatu proses mengubah suatu pesan komunikasi menjadi bentuk simbol. Empat kondisi yang mempengaruhi pesan terkode yaitu: keterampilan, sikap, pengetahuan dan sistem sosial budaya.
- Saluran: suatu medium lewat mana suatu pesan komunikasi berjalan.
- Pengkodean atau penguraian simbol adalah penerjemahan ulang pesan komunikasi seorang pengirim.
- Penerima, seseorang yang menerima dan mengurai gagasan, informasi maksud dan tujuan berkomunikasi.
- Umpan balik adalah tautan akhir dalam proses komunikasi, mengembalikan pesan ke dalam sistem guna memeriksa kesalahpahaman.

Menurut [24] indikator komunikasi ada 3 yaitu komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi sesama rekan kerja.

- a. Komunikasi dengan atasan. Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.
- b. Komunikasi dengan bawahan. Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.
- c. Komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah ketrampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seorang [25]. Pendidikan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sementara itu, bahwa pendidikan merupakan proses memberi bantuan kepada karyawan agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya [26].

Pendapat lain pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara [27]. Selain itu, pendidikan merupakan kegiatan membudayakan manusia muda atau membuat orang muda hidup berbudaya sesuai standar yang diterima oleh masyarakat [28].

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan [29]. Penjenjangan pendidikan tersebut dapat menunjukkan kualitas vertikal, untuk mengetahui relevansi pendidikan terhadap pasar kerja data yang lengkap tentang jenis pendidikan harus ada [30]. UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi [31].

- a. Pendidikan Dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat Serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTS), atau bentuk lain yang sederajat.
- b. Pendidikan Menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.
- c. Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk Akademik, Politeknik, Sekolah Tinggi, Institut, atau Universitas.

Menurut UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003, indikator pendidikan terdiri dari tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan [31].

- a. Tingkat Pendidikan

Menurut [32] tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan tujuan umum. Demikian Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

- b. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualitas pendidikannya [33]. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dalam mengetahui hal-hal yang dapat menjadikan pengukuran dan memperjelas sebuah penulisan, maka diperlukan adanya sebuah indikator. Menurut Ayu yang menjadi indikator dalam

(Fegi Dwi Rizaki, Muhammad Syaifulloh, Khalid Iskandar)

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)

pendidikan adalah materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip, pembelajaran [34]. Sedangkan indikator pendidikan menurut [35] adalah partisipasi pegawai mengikuti diklat, kesesuaian materi dengan tupoksi pegawai, metode dengan kebutuhan praktis, pengembangan diri pegawai, serta evaluasi *out come* diklat untuk mengetahui dampak kemajuan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah sebagai hasil kerja, baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi [36]. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [35]. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang [37]. Sedangkan [38] mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dikerjakan oleh individu atau diri sendiri sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan mencerminkan rasa tanggung jawab.

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) [39]. Bahwa terdapat 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja) [40]. Penilaian kinerja menjadi hal sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator [41], yaitu:

- Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang relevan oleh [4], [6], [10], [24], [36] bahwa terdapat pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh budaya kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, oleh Riono (2022) bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi, organisasi, dan komitmen organisasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal [42].

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *field research* atau penelitian lapangan yang digunakan untuk

(Fegi Dwi Rizaki, Muhammad Syaifulloh, Khalid Iskandar)

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)

mendapatkan data dan persoalan-persoalan yang konkrit dan secara langsung berhubungan dengan objek yang akan diteliti [43]. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat eksplanasi (tingkat penjelasan) maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini dilakukan di PT SMJ Klampok Brebes. Observasi awal dilakukan dibulan Februari 2023. Penelitian ini dilakukan pada Februari 2023 hingga Juli 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT SMJ Brebes. Terdapat 2000 Karyawan yang terbagi atas 3 shift. Setiap shift yang masuk diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Waktu Kerja Karyawan

Daftar Shift	Jumlah Karyawan
Shift Pagi	700
Shift Sore	700
Shift Malam	600

Sumber: Hasil Olah Data

Pengambilan sampel dilakukan dengan probability sampling menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* dikatakan simple karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, peneliti melakukan pertimbangan berdasarkan kekhasan nilai, tenaga, waktu, dan biaya [43]. Teknik penentuan dengan *simple random sampling* dengan diambil antara 10 % - 15 % hingga 20 % - 25 % atau bahkan boleh lebih dari 25 % dari jumlah populasi yang ada [44]. Berdasarkan sampel data PT. SMJ Brebes, diketahui bahwa 2000 populasi, maka jumlah sampel yang ditentukan adalah 10% yaitu 200 karyawan PT. SMJ. Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder mungkin berasal dari studi pustaka atau sumber lainnya. Data dikumpulkan melalui berbagai metode seperti observasi, pengisian kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen atau catatan, dan studi pustaka melibatkan pengumpulan informasi dari sumber-sumber teks yang relevan. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak analisis statistik SPSS.

Penelitian yang peneliti lakukan ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Pendekatan penelitian dengan penelitian kuantitatif, yaitu metode yang secara empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik [45]. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT SMJ yang difokuskan pada departemen produksi, sedangkan objek penelitian adalah variabel-variabel yang menjadi perhatian dalam penelitian meliputi komunikasi organisasi, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan skala interval pada kuesioner. Skala interval adalah pemberian ranking terhadap jawaban responden, yang dapat berupa preferensi, perilaku, dan sebagainya [46]. Pertanyaan yang diberikan kepada koresponden dengan skala pengukuran 1 – 5. Koresponden diminta untuk mengisi kuesioner untuk setiap pertanyaan/pernyataan. Semakin kecil skala yang dipilih oleh responden, maka semakin tidak setuju koresponden dengan suatu pertanyaan, begitu pula sebaliknya.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis *regresi linier* berganda, terlebih dahulu dilakukan uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti [43]. Validitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur yang hendak diukur. Bahwa sebuah tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur [46]. Suatu tes dikatakan valid apabila mampu mengukur tujuan khusus tertentu yang sesuai dengan judul penelitian. Setelah koefisien korelasi *product moment* setiap item pertanyaan didapatkan, penentuan valid atau tidaknya suatu item pertanyaan dilakukan dengan membandingkan nilai rxy dengan nilai rtabel.

Nilai tabel r ditentukan pada derajat bebas ($db = n-2$) dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$. Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan objek 200 responden adalah 0,157.

Pengujian terhadap tingkat reliabilitas atau keandalan sebuah instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai lebih dari satu kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Pengukuran reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas Alpha.

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menghilangkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam analisis regresi sehingga hasil yang akan diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas (apakah data terdistribusi secara normal), uji heteroskedastisitas (apakah variasi variabel tidak konstan), uji multikolinearitas (apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen), dan uji autokorelasi (untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$).

Selanjutnya uji hipotesis melibatkan uji t (untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen), uji F (untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan), dan uji determinasi (untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu)).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

PT Sumber Masanda Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur sepatu yang berada di Desa Bangsri Brebes. Saat ini, PT SMJ terus berkembang dan telah bekerja sama dan dianggap sebagai produsen sepatu olahraga yang memiliki sejarah panjang di Indonesia dan masih terus berkembang serta berkontribusi untuk Indonesia. Pratama grup adalah perusahaan penanaman modal asing yang menjalankan bisnis pembuatan sepatu olahraga dengan merk internasional. PT SMJ berusaha untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi kepada masyarakat agar tersedianya lapangan pekerjaan dan menciptakan nilai-nilai di lingkungan sosial. PT SMJ berkomitmen untuk berkontribusi terhadap pengembangan ekonomi dan sosial lingkungan sekitarnya, baik itu komunitas lokal, maupun masyarakat secara umum. PT SMJ beralamat di Jalan Raya Bangsri Km 7, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52253.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Komunikasi Organisasi	Tingkat Pendidikan	Kinerja Karyawan	Nilai r tabel	Ket.
1	0.506	0.476	0.457	0,1966	Valid *Tidak Valid
2	0.512	0.441	0.637		
3	0.502	0.488	0.598		
4	0.409	0.473	0.322		
5	0.399	0.527	0.192*		
6	0.475	0.457	0.298		
7	0.531	0.489	0.403		
8	0.402	0.411	0.161*		
9	0.096*	0.189*	0.506		
10	0.420	0.453	0.383		
11	0.526	0.351			
12	0.511	0.480			
13	0.405	0.408			
14	0.531	0.489			
15	0.334	0.446			

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai keabsahan atau kevalidan suatu instrumen, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan di dalamnya mampu mengukur aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut [21]. Pengujian validitas biasanya melibatkan korelasi skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor dari konstruk yang diukur oleh kuesioner. Jika nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel pada signifikansi 0,05, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dianggap valid.

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh bahwa nilai signifikansi r -hitung dari seluruh butir pernyataan pada variabel kerja sama tim dan disiplin kerja lebih besar daripada nilai r -tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel tersebut dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengukur tingkat reliabilitas, penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan standar yang telah ditentukan [47]. Sebuah konstruk variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari instrumen penelitian pada variabel kerja sama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,725	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,713	
Kinerja Karyawan	0,615	

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan data yang konsisten. Oleh karena itu, jika pernyataan-pernyataan tersebut diajukan kembali, kemungkinan besar akan menghasilkan jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya [45].

Uji normalitas data memiliki tujuan untuk memeriksa apakah distribusi variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal [48]. Metode pengujian normalitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Esensi dari pengujian normalitas ini adalah memeriksa apakah data yang telah terkumpul memiliki distribusi yang berbentuk normal atau tidak. Dalam pendekatan ini, kita menganalisis nilai signifikansi dari variabel yang sedang diuji; jika nilai signifikansinya melebihi nilai alpha (biasanya 0,05), maka dapat diinterpretasikan bahwa distribusi data tersebut mengikuti pola distribusi yang bersifat normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		200
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.64925955
Most	Absolute	.063
Extreme	Positive	.034
Differences	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^{c,d}

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji kolmogorov diketahui nilai sig. $0.053 > 0.05$. sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal, bukan distribusi eksponen atau poisson. Sedangkan pengurangan yang menghasilkan angka negatif terbesar adalah -0.063, pengurangan yang menghasilkan angka positif sebesar 0.034, dan perbandingan nilai dari positif dan negatif adalah 0.063. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah

(Fegi Dwi Rizaki, Muhammad Syaifulloh, Khalid Iskandar)

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)

dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF <10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi data hasil penelitian apakah terjadi multikolinieritas atau tidak maka harus di uji menggunakan uji multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diperoleh: (disertai dengan hasil nilai VIF dan *Tolerance* yang sebenarnya, karena bagian tersebut tidak ada dalam paragraf yang diberikan).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

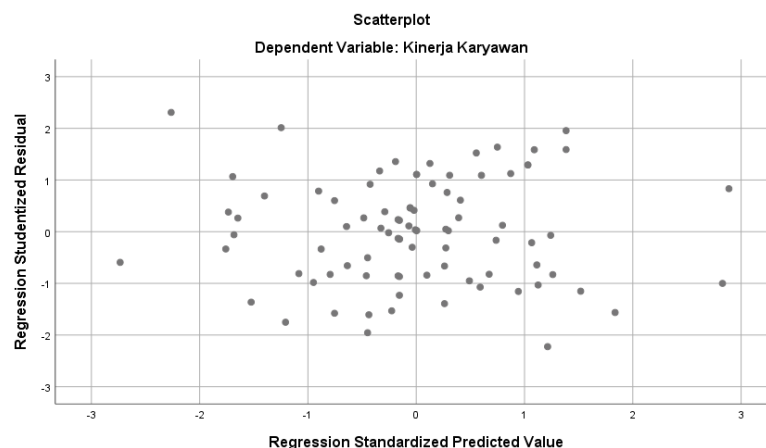
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi.Organisasi_X ₁	.399	2.507
Tingkat.Pendidikan_X ₂	.399	2.507

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan_Y

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas, diketahui hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai komunikasi organisasi sebesar 0.399 dan tingkat pendidikan sebesar 0.923. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai komunikasi organisasi sebesar 2.507 dan tingkat pendidikan sebesar 2.507. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedstisitas

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas, dapat dikatakan bahwa data penelitian yang peneliti lakukan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola atau kumpulan. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas untuk komunikasi organisasi, tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan, data menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga berdasarkan data hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas pada *digital marketing*.

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel kerja sama tim (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara parsial (terpisah) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu volume kinerja karyawan (Y). Hasil yang didapatkan sebagai berikut:

(Fegi Dwi Rizaki, Muhammad Syaifulloh, Khalid Iskandar)

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig.
B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,824	1,949		3,502	,001
Komunikasi Organisasi	,422	,038	,624	11,227	,000

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Pada proses pengujian signifikansi, dilakukan perbandingan antara nilai probabilitas signifikansi dan ambang signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Untuk hipotesis pertama, diperoleh nilai t hitung sebesar 11,227, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,000), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($11,227 > 1,972$). Karena hal tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan dampak positif komunikasi organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT SMJ dapat diterima. Selain itu, probabilitas signifikansi untuk hipotesis pertama mencapai angka 0,000, menandakan angka yang lebih kecil daripada ambang signifikansi sebelumnya, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan mengacu pada hasil dari pengujian hipotesis ini, disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT SMJ, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig.
B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10,379	1,738		5,972	,000
Disiplin Kerja	,359	,034	,600	10,550	,000

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasar hasil uji t, diperoleh nilai t hitung disiplin kerja (X_2) sebesar 11,479, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,000), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($10,550 > 1,972$). Karena hal tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan dampak positif tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT SMJ dapat diterima. Selain itu, probabilitas signifikansi untuk hipotesis kedua mencapai angka 0,000, menandakan angka yang lebih kecil daripada ambang signifikansi sebelumnya, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan mengacu pada hasil dari pengujian hipotesis ini, disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT SMJ, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Uji F (simultan) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat [45]. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT SMJ. Hasil uji F (simultan) sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1009,766	2	504,883	65,466	,000 ^b
Residual	647,821	84	7,712		
Total	1657,586	86			

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 72,181 lebih besar dari F tabel sebesar 3.04 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F hitung $>$ F tabel ($72,181 > 3.04$), dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan komunikasi organisasi dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT SMJ dapat diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen yaitu kerja sama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil dari uji determinasi:

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.417	2.663

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

B. Predictors: (Constant), Komunikasi.Organanisasi, Tingkat.Pendidikan

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan data yang diberikan oleh tabel hasil uji determinasi, terlihat bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,423, yang dapat diartikan sebagai 42,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sekitar 42,3% oleh variabel independen, yaitu komunikasi organisadi dan tingkat pendidikan. Semakin baik dan kondusif aspek komunikasi organisadi dan tingkat pendidikan, semakin signifikan pula peningkatan dalam kinerja karyawan. Berdasarkan analisis hasil uji R^2 , dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi organisadi dan tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT SMJ sebanyak 42,3%, sedangkan 57,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t komunikasi organisasi (X_1), diketahui nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung yang diperoleh adalah $11.227 > 1.988$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi organisasi dalam sebuah pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila komunikasi organisasi dalam perusahaan tidak baik maka kinerja karyawan akan menjadi tidak baik. Komunikasi selalu dilakukan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, komunikasi juga sangat penting untuk dilakukan dalam proses bekerja dengan tujuan untuk memotivasi karyawan, memberikan arahan dari setiap departemen, dan memberikan bimbingan atau pelatihan bagi setiap karyawan. Hasil penelitian komunikasi organisasi ini sejalan dengan penelitian dari Riono, yang menyatakan bahwa jika komunikasi antar pegawai baik secara horisontal maupun vertikal berjalan dengan baik, para pegawai memiliki budaya kerja organisasi yang normatif baik, para pegawai memiliki rasa komitmen loyalitas yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja para pegawai [42].

b. Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t tingkat pendidikan (X_2), diketahui nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung yang diperoleh adalah $10.550 > 1.988$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini dikarenakan inovasi kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan berbeda dengan karyawan lain. Perbedaan selanjutnya ada didalam pemahaman dari masing-masing karyawan dalam menerima arahan maupun bimbingan. Selanjutnya dalam mempelajari sesuatu yang baru tentunya akan memiliki perbedaan dari setiap tingkat pendidikan meskipun dalam 1 lini atau 1 departemen yang sama. Hasil penelitian tentang tingkat pendidikan yang peneliti dapatkan memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari (Wirawan et al., 2019) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja yang artinya kalau perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja [49].

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat dinyatakan bahwa komunikasi organisasi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SMJ. Berdasarkan hasil uji F secara simultan dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan tingkat pendidikan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SMJ. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,423. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 42.3% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor komunikasi organisasi dan tingkat

pendidikan. Sisanya sebesar 57.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Dalam mengatasi kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik, tentunya memerlukan komunikasi yang baik dari pimpinan sampai dengan bawahan. Komunikasi yang baik harus dijaga untuk mencapai tujuan, visi dan misi dari perusahaan. Komunikasi juga sangat diperlukan dalam sebuah kinerja yang dilakukan oleh karyawan untuk meminimalisir kesalahan dalam membuat suatu produk. Komunikasi harus lebih terjaga dan lebih diperbaiki agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tingkat pendidikan yang ada di PT SMJ harus dilakukan perubahan, karena tingkat pendidikan memiliki pengaruh-pengaruh tertentu dalam setiap lini seperti inovasi dan kreativitas karyawan dalam bekerja, pemahaman karyawan dalam bimbingan dan arahan yang diberikan, dan pengetahuan karyawan dalam bekerja. Pengaruh komunikasi organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan memiliki persentase yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan tingkat pendidikan harus diperbaiki dalam penerimaan karyawan baru dan kondusifnya pekerjaan yang dilakukan dalam proses pembuatan produk

DAFTAR REFERENSI

- [1] S. B. Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Syntax Idea, 2 (4), 138–147." 2020.
- [2] A. K. H. Pandipa, "Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso," *J. Ilm. Adm.*, vol. 10, no. 1, pp. 9–16, 2018.
- [3] F. T. Nor, "Hubungan Kepuasan Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Srikandi Plastik Sidoarjo," *J. E-Komunikasi*, vol. 1, no. 1, 2013.
- [4] F. Pangumpia, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado Fadly," *J. "Acta Diurna"*, vol. 2, no. 2, p. 10, 2013, [Online].
- [5] D. A. Pelta, "Peran Komunikasi Organisasi," *J. STIE Semarang*, vol. 4, no. 3, pp. 37–39, 2012.
- [6] Y. . Benedicta, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT Djatim Super Cooking Oil Surabaya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. E-Komunikasi*, vol. 1, 2013.
- [7] R. T. Siregar *et al.*, *Komunikasi Organisasi*. 2021.
- [8] M. Yuliatuti, "Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Komunikasi Organisasi," *Komunikastif J. Ilm. Komun.*, vol. 2, no. 1, 2013.
- [9] N. Safarini, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung," *J. Stie Krakatau*, vol. 4, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/38>
- [10] Suparyanto dan Rosad (2015, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Logistik Pekanbaru," *Suparyanto dan Rosad (2015*, vol. 5, no. 3, pp. 248–253, 2020.
- [11] H. Wardani, *Penerapan Metode Outdoor Study dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas IV pada Mata Pelajaran Matematika di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Bandar Lampung*, vol. 27, no. 2. 2019.
- [12] T. N. Sipayung and S. D. Simanjuntak, "Validitas Modul Matematika Kelas X SMA dengan Menerapkan Variasi Model Pembelajaran Kooperatif," *MESJ. Math. Educ. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 30–36, 2017, doi: 10.30743/mes.v3i1.217.
- [13] A. Basyit, B. Sutikno, and J. Dwiarto, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. EMA*, vol. 5, no. 1, pp. 12–20, 2020, doi: 10.47335/ema.v5i1.44.
- [14] D. Pranitasari and K. Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara," *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 18, no. 01, pp. 22–38, 2021, doi: 10.36406/jam.v18i01.375.
- [15] S. B. Riono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Klaten: Penerbit Lakeisha, 2021.
- [16] W. Didi, S. Adha, and I. Asriyah, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten," *J. Ekon. Vokasi*, vol. 2, no. 2, pp. 18–30, 2019.
- [17] T. Mirnasari and N. S. Sari, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian

(Fegi Dwi Rizaki, Muhammad Syaifulloh, Khalid Iskandar)

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)

- Aspirasi Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung," *J. Manaj. Mandiri Saburai*, vol. 4, no. 3, pp. 37–44, 2020, doi: 10.24967/jmms.v4i3.798.
- [18] A. Rahmadani, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar," *Sultanist J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 2, no. 1, 2018, doi: 10.37403/sultanist.v2i1.21.
- [19] Lustono, "Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara," *J. Med. STIE Taman Siswa Banjarnegara*, vol. 19, no. 29, pp. 43–56, 2019.
- [20] T. E. M. Sumual, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suraabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2013. [Online]. Available: www.derozarie.co.id
- [21] B. Tewal, "Perilaku Organisasi," *Buku Perilaku Organ.*, vol. CV Patria, 2017.
- [22] H. A. Najuti and A. H. Susanto, "Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta," *J. Ris. Rumpun Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 2, 2022.
- [23] D. Hariyanto, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. Umsida Press, 2021.
- [24] E. Wong and Askiah, "Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda," *Borneo Student Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 887–894, 2021.
- [25] R. O. Yunatan and V. Gaspersz, "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan," ... *Apl. Kebijakan.* ..., 2023.
- [26] N. N. Marpaung, "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi)," *Parameter*, vol. 6, no. 2, pp. 81–95, 2021, doi: 10.37751/parameter.v6i2.177.
- [27] Topyibatussalamah, "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Gurah Kediri," *INA-Rxiv*, vol. 1, no. 1, pp. 1–22, 2017.
- [28] I. Ariono, "Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo," *J. Penelit. dan Pengabd. Kpd. Masy. UNSIQ*, vol. 4, no. 3, pp. 254–267, 2017, doi: 10.32699/ppkm.v4i3.430.
- [29] F. Lapau, M. Shaleha, and A. A. A. A. Hakim, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari," *Analisis*, vol. 11, no. 1, pp. 114–133, 2021, doi: 10.37478/als.v11i1.845.
- [30] R. Risman and M. Asdar, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *YUME J. Manag.*, vol. 8, no. 2, pp. 421–427, 2022, doi: 10.37531/yume.vxix.434.
- [31] Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, "UU RI," *Mendikbud*, vol. 49, no. 0, pp. 1–33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen, 2003.
- [32] A. Pérez, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komunikasi, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Bina Ummah Godean," *Skripsi Progr. Stud. Manaj. Keuang. Syariah Fak. Ekon. dan Bisnis Islam Univ. Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- [33] D. Anggun, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan di PT Dok & Perkelapaan Kodja Bahari (Persero) Galangan I di Jakarta Utara," *Skripsi Thesis*, pp. 1–98, 2020.
- [34] E. F. Mandang, B. Lumanuw, and M. D. B. Walangitan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado," *Emba*, vol. 5, no. 3, p. 10, 2017.
- [35] Juliana, L. Hakim, and N. Mustari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang," *Adm. Publik*, vol. 1, no. April, p. 269, 2015.
- [36] M. I. Fathoni, "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Jawa Tengah," *J. Penelit. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 6, no. August, p. 128, 2016.
- [37] F. Yulian, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Kinerja*, vol. 12, no. 1, pp. 44–59, 2015.
- [38] S. Simarmata and Wasiman, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

(Fegi Dwi Rizaki, Muhammad Syaifulloh, Khalid Iskandar)

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus PT Sumber Mashanda Jaya Brebes)

- Karyawan PT Maruwa Indonesia,” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 1149–1155, 2022,
- [39] A. Kristiana, M. Syaifulloh, and S. B. Riono, “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda,” *Value, J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 16, no. 1, pp. 104–114, 2021.
- [40] S. B. Riono, M. Syaifulloh, and S. N. Utami, “Analysis of Employee Empowerment, Organizational Commitment and Organizational Justice to Employee Job Satisfaction at Kardinah General Hospital of Tegal City,” in *Tegal International Conference on Applied Social Science & Humanities (TICASSH 2022)*, Atlantis Press, 2022, pp. 482–491.
- [41] N. Afridah *et al.*, “Implikasi Pemberian Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Brebes,” *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 4, no. 2, pp. 620–628, 2021, [Online].
- [42] S. B. Riono, S. N. Utami, and M. Syaifullah, “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal,” *Syntax Idea*, vol. 2, no. 2020, pp. 138–147, 2020.
- [43] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.
- [44] Arikunto, “Prosedur Penelitian,” no. 2020, pp. 43–54, 2019.
- [45] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- [46] M. Taslim, *Pengaruh Religiusitas, Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Bni Syariah Kcp Magelang*. 2018.
- [47] I. Ghozali, “Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9,” 2018.
- [48] Sugiyono, “Teknik Analisis Kualitatif,” *Tek. Anal.*, pp. 1–7, 2018.
- [49] K. A. Wiryawan and P. . Rahmawati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt,” *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 86–95, 2020.