

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KOMUNIKASI EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC EXPRESS GARMENT DENPASAR

Oleh :
I Gusti Gde Oka Pradnyana¹
Putu Sriwahyuni²

ABSTRAK

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan, dimana komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan persepsi atau pengertian selanjutnya ada kesamaan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya secara parsial antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar, (2) untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya secara parsial antara komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar, (3) untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya secara simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu: analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar dan terdapat hubungan yang kuat secara simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan serta kontribusi komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan sebesar 58,6%. Saran yang dapat diberikan diharapkan perusahaan PT. Pacific Express Garment Denpasar agar tetap menjaga komunikasi yang telah terjalin dengan baik.

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

1 Dosen STIMI Handayani Denpasar

2 Mahasiswa STIMI Handayani Denpasar

ABSTRACT

Communication is very important in the activities of the company, where the communication is a process of delivering a message from one person to another in the hope arose subsequent common perception or understanding of the similarity measures to achieve the desired goal. The objectives of this study were: (1) to determine the effect of partial least significant among internal communication on the performance of employees at PT. Pacific Express Garment Denpasar, (2) to determine whether the partial significant effect between the external communication on the performance of employees at PT. Pacific Express Garment Denpasar, (3) to determine whether significant influence simultaneous communication between internal and external communication on the performance of employees at PT. Pacific Express Garment Denpasar. Methods of data collection is done by observation, questionnaires, interviews and documentation, while the analytical techniques used are: multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of this study indicate that a significant difference between partial and simultaneous internal communication and external communication on the performance of employees at PT. Pacific Express Garment Denpasar and there is a strong relationship between communication simultaneously internal and external communications on employee performance and contribution of internal communication and external communication on the performance of employees is 58.6%. Advice can be given the expected company PT. Pacific Express Garment Denpasar in order to keep the communication has been established.

Keywords : *Internal Communications, External Communications and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan suatu wilayah hakekatnya adalah serangkaian kebijakan sebagai usaha untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan menciptakan pembangunan seimbang di berbagai daerah, menciptakan pembangunan ekonomi yang hasilnya secara merata dinikmati oleh masyarakat, untuk menciptakan kesempatan kerja semaksimal mungkin dengan melindungi pembangunan nasional. Sektor industri merupakan sektor penggerak pertumbuhan ekonomi suatu negara oleh karena sektor industri adalah sektor yang dapat memberikan nilai tambah terbesar dan dapat memberikan kesempatan kerja yang luas sehingga memiliki kontribusi yang signifikan dan menyelesaikan permasalahan dasar yaitu pengentasan kemiskinan dan penurunan tingkat pengangguran. Peran pemerintah pusat dan pemerintah daerah sangat diperlukan untuk meningkatkan sektor industri, peran pemerintah diharapkan bisa meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Pertumbuhan produksi IBS (Industri Besar Sedang) Bali dan Nasional pada Triwulan III dan Triwulan IV Tahun 2013 dapat dilihat pada tabel I.1 dibawah ini:

Tabel I.1 Pertumbuhan Produksi Triwulanan (Q-to-Q) IBS Bali dan Nasional Menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2 Digit Triwulan III dan Triwulan IV Tahun 2013 (dalam persen)

Kode KBLI	Jenis Industri	Bali		Nasional	Triwulan IV 2013
		Triwulan III 2013	Triwulan IV 2013	Triwulan III 2013	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Industri Makanan <i>Manufacture of food products</i>	-1,11	1,49	3,18	3,42
11	Industri Minuman <i>Manufacture of beverages</i>	-1,98	2,09	1,01	2,22
13	Industri Tekstil <i>Manufacture of textiles</i>	0,10	1,88	-0,99	2,36
16	Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus (Tidak Termasuk Furniture) dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya <i>Manufacture of wood and products of wood an cork, except furniture, manufacture of articles of straw and plating materials, bamboo, rattan and the like</i>	3,23	2,74	0,61	1,54
31	Industri Furniture <i>Manufacture of furniture</i>	3,26	1,71	0,10	0,78
32	Industri Pengolahan Lainnya <i>Other of manufacturing</i>	2,26	4,17	2,98	5,16
Industri Manufaktur Besar dan Sedang (IBS)		-0,92	1,09	0,51	0,55

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali

Dari tabel diatas dapat dilihat secara periode triwulan (q-to-q) pertumbuhan produksi IBS (Industri Besar Sedang) pada Industri Tekstil di Bali pada Triwulan III Tahun 2013 sebesar 0,10% dan meningkat pada Triwulan IV Tahun 2013 sebesar 1,88% sedangkan pertumbuhan Produksi IBS (Industri Besar Sedang) pada Industri Tekstil Nasional Triwulan III Tahun 2013 sebesar -0,99% dan mengalami peningkatan pada Triwulan IV Tahun 2013 sebesar 2,36%. Jadi produksi Industri Tekstil pada Triwulan IV Tahun 2013 mengalami peningkatan baik industri di Bali maupun Nasional.

Manajemen perusahaan sebagai pengelola sekaligus bertanggung jawab terhadap kontinuitas perusahaan harus memahami dan melaksanakan kebijaksanaan pemerintah, karena eksistensinya juga bergantung pada kepekaan dan kemampuannya berinteraksi terhadap hal-hal yang bersifat inovatif. Dalam kehidupan suatu perusahaan manusia yang ada didalamnya tidak dapat dan tidak mungkin mereka hidup terisolasi diantara rekan-rekan sekerjanya, dengan atasan, dengan pemilik perusahaan maupun dengan pihak luar perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang dirumuskan, berbagai rencana dan

program kerja yang akan dilaksanakan, keseluruhan itu memerlukan komunikasi antar manusia yang terlibat didalamnya.

Komunikasi internal merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Jadi dengan komunikasi seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat mengerti.

Adapun data pelaksanaan komunikasi internal di PT. Pacific Express Garment Denpasar tahun 2009-2013 adalah seperti pada tabel I.2 berikut ini :

Tabel I.2
Pelaksanaan Komunikasi Internal
PT.PACIFIC EXPRESS GARMENT
Tahun 2009-2013

Tahun	Tatap Muka			Total Komunikasi	Jumlah komunikasi yg tdk dpt dilaksanakan	Jumlah komunikasi yg dpt dilaksanakan	Peresentase komunikasi yang terlaksana %
	Rapat Karyawan	Rapat Insidensial	Pengarahan				
2009	20	25	15	60	25	35	58.33
2010	18	30	35	83	30	53	63.85
2011	20	20	15	55	24	31	56.36
2012	22	19	10	51	20	31	60.78
2013	24	18	14	56	25	31	55.35
Jumlah	104	112	89	305	124	181	294.67
Rata-rata	20.8	22.4	17.8	61	24.8	36.2	58.94

Sumber : PT. Pacific Express Garment Denpasar

Dari tabel I.2 di atas dapat dilihat bahwa peresentase komunikasi yang dilaksanakan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar selama tahun 2009- 2013 adalah sebesar 58,94%. Jumlah komunikasi tersebut dirasakan masih kurang, karena dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh AMA Management Review (2006) menyatakan komunikasi internal memiliki batasan baik dan buruk dapat diketahui berdasarkan jumlah angka total dari kegiatan komunikasi internal yang terlaksana didalam suatu organisasi dengan kriteria sebagai berikut :

- a. 70% atau lebih : komunikasi sangat baik dan hanya perlu perubahan kecil.
- b. 60% – 69% : komunikasi sangat baik dan dapat memperbaiki beberapa masukan atau informasi.
- c. 50% – 59% : komunikasi perlu untuk lebih di tingkatkan
- d. Di bawah 50% : komunikasi tidak berjalan dengan baik dan perlu melakukan banyak perbaikan.

Berarti dari data table I.2 persentase komunikasi pada PT. Pacific Express Garment Denpasar selama tahun 2009-2013 sebesar 58,94% masih perlu ditingkatkan karena kurang efektifnya komunikasi menyebabkan karyawan belum paham dengan tugas yang harus dikerjakan.

Komunikasi Eksternal menurut Onong Uchjana Effendy (2001) yaitu: “komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi”. Komunikasi eksternal terdiri dari dua jalur secara timbal balik yaitu :

- a. Komunikasi dari organisasi kepada khalayak
- b. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi

Pelaksanaan komunikasi eksternal di PT. Pacific Express Garment Denpasar berupa promosi dengan menggunakan website dan brosur. Promosi yang dilakukan oleh perusahaan melalui website selalu diperbaharui setiap hari sedangkan promosi dengan menggunakan brosur diberikan kepada setiap tamu yang berkunjung ke perusahaan.

Adanya permasalahan mengenai komunikasi tersebut dikhawatirkan akan dapat mengurangi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan sangat diperlukan. Veithzal Rivai (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Sulistiyani (2003) menyatakan bahwa : “kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Simamora (2011) “kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

PT. Pacific Express Garment Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pakaian jadi. Dalam mewujudkan kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment dapat dipengaruhi oleh mutu produksi. Di bawah ini adalah mutu produksi pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

**Tabel I.3 Mutu Produksi
Pada PT. PACIFIC EXPRESS GARMENT
DENPASAR
Tahun 2009-2013**

Tahun	Produksi	Mutu yang Baik	Rijek (pcs)
2009	66911	66813	98
2010	76911	76861	50
2011	48434	48299	135
2012	33636	33611	25
2013	33177	33147	30

Sumber : PT. Pacific Express Garment Denpasar

Dari tabel I.3 diatas mutu produksi selama tahun 2009-2013 pada PT. Pacific Express Garment Denpasar masih ada yang kurang baik (rijek) yaitu tahun 2009 sebanyak 98 pcs, tahun 2010 sebanyak 50 pcs, tahun 2011 sebanyak 135 pcs, tahun 2012 sebanyak 25 pcs dan tahun 2013 sebanyak 30 pcs, hal ini menunjukkan masih adanya mutu produksi yang kurang baik.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan tidaknya secara parsial antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar?
2. Apakah ada pengaruh signifikan tidaknya secara parsial antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya secara parsial antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya secara parsial antara komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya secara simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Mahasiswa
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan dasar penulisan skripsi dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pendidikan Strata 1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Denpasar.
- b. Bagi STIMI Handayani Denpasar
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu manajemen perkantoran dan menambah perbendaharaan pada perpustakaan dan dapat di pergunakan sebagai bahan kajian bagi yang memerlukan.
- c. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Pacific Express Garment Denpasar tentang komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi internal menurut Wayne dan Faules Don F (2006) adalah komunikasi yang dilakukan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain dalam organisasi sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti dan dilaksanakan dengan baik. Indikator Komunikasi Internal yaitu :

1. Komunikasi ke Bawah (*Downward communication*) adalah komunikasi yang terjadi dari pimpinan kepada karyawan dimana atasan memberikan instruksi kerja, penjelasan mengenai tugas yang perlu dilaksanakan, menyampaikan informasi mengenai peraturan yang berlaku dan memberikan motivasi kepada karyawan.
2. Komunikasi ke Atas (*Upward communication*) adalah komunikasi yang terjadi dari karyawan kepada pimpinan dimana karyawan memberikan laporan, gagasan dan saran kepada pimpinan.
3. Komunikasi Mendatar (*Horizontal communication*) adalah komunikasi secara mendatar antara karyawan baik secara formal maupun non formal
4. Komunikasi Diagonal (*Crosswise Communication*) adalah kombinasi komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dengan komunikasi horizontal.

B. Pengertian Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal menurut Onong Uchjana Effendy (2001) adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi.

Indikator Komunikasi Eksternal yaitu:

1. Komunikasi dari organisasi kepada khalayak adalah komunikasi yang bersifat informatif yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa ada keterlibatan setidaknya ada hubungan batin.
2. Komunikasi dari khalayak ke organisasi adalah proses umpan balik dari khalayak ke organisasi setelah menerima pesan yang disampaikan oleh organisasi.

C. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Bernardin (2010) adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

D. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.
2. Bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.
3. Bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

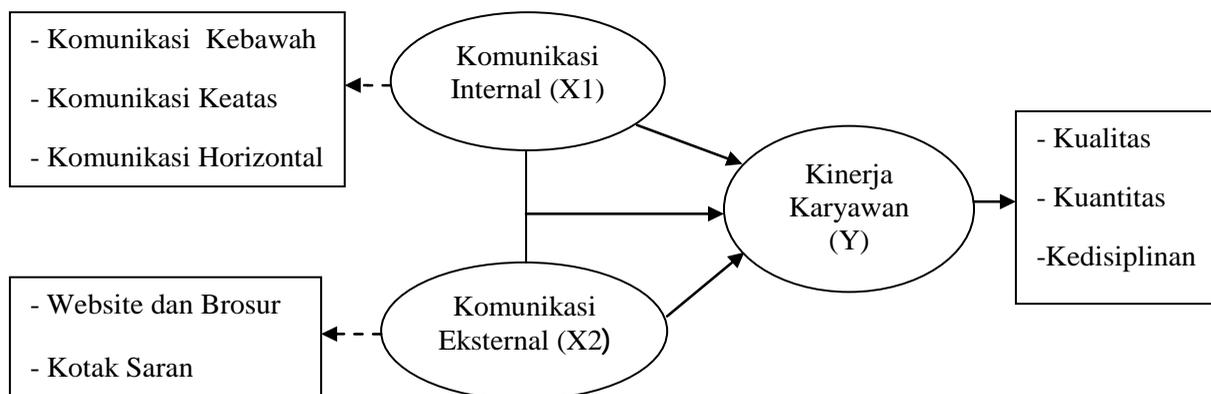
E. Kerangka pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar berikut dengan keterangan:

1. Variabel Independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian adalah Komunikasi Internal (X1) dan Komunikasi Eksternal (X2).
2. Variabel Dependen yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan



III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Responden

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar sebanyak 59 orang karyawan.

2. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi dan meneliti secara sensus sebanyak 59 orang karyawan.

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada lokasi yang menjadi obyek penelitian untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai obyek yang akan diteliti, serta mempelajari berbagai dokumen penting yang mendukung penelitian.
2. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyiapkan dan menyusun daftar pertanyaan terstruktur kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.
3. Wawancara yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui proses tanya jawab langsung dengan pimpinan atau karyawan yang terkait dalam mendapatkan keterangan-keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian.
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan informasi melalui arsip-arsip perusahaan, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data jumlah pelaksanaan komunikasi dan jumlah persentase absensi karyawan di PT. Pacific Express Garment Denpasar.

C. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui perubahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komunikasi internal dan komunikasi eksternal, dengan rumus (Sugiyono, 2010).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstan

X₁ = Komunikasi Internal

X₂ = Komunikasi Eksternal

b₁ = Koefisien Regresi dari X₁

b₂ = Koefisien Regresi dari X₂

2. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal ataupun secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji hipotesis yang dilakukan sebagai berikut :

a. Uji T-test (uji secara parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang pertama dan kedua dalam penelitian ini yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

Kriteria uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai probabilitas: $p < \alpha$ 5% (0,05) maka koefisien regresi signifikan.
- (2) Jika nilai probabilitas: $p > \alpha$ 5% (0,05) maka koefisien regresi tidak signifikan.

b. Uji F-test (uji secara simultan)

Pengujian ini digunakan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini, yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

Kriteria uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas: $p < \alpha$ 5% (0,05) maka koefisien regresi signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas: $p > \alpha$ 5% (0,05) maka koefisien regresi tidak signifikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui perubahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS didapat $\alpha = 19,197$, $b_1 = 0,182$, $b_2 = 0,264$ (Lampiran 1) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 19,197 + 0,182X_1 + 0,264X_2$$

a. Pengaruh komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

1) Variabel Komunikasi Internal (X_1) secara parsial

Apabila variabel bebas komunikasi internal (X_1) meningkat satu satuan sedangkan komunikasi eksternal (X_2) = 0 maka persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 19,197 + 0,182 X_1 + 0 X_2$$

$$Y = 19,197 + 0,182 (1) + 0$$

$$Y = 19,379$$

Ini berarti, apabila komunikasi internal (X_1) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 19,379.

Apabila komunikasi internal (X_1) meningkat dua satuan sedangkan komunikasi eksternal (X_2) = 0 persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 19,197 + 0,182 X_1 + 0 X_2$$

$$Y = 19,197 + 0,182 (2) + 0$$

$$Y = 19,197 + 0,364 + 0$$

$$Y = 19,561$$

Ini berarti, apabila komunikasi internal (X_1) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 19,561 dan menunjukkan bahwa komunikasi internal (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Pacific Express Garment Denpasar.

2) Variabel Komunikasi Eksternal (X_2) secara parsial

Apabila variabel bebas komunikasi eksternal (X_2) meningkat satu satuan, sedangkan komunikasi internal (X_1) = 0 maka persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 19,197 + 0 X_1 + 0,264 X_2$$

$$Y = 19,197 + 0 + 0,264 (1)$$

$$Y = 19,461$$

Ini berarti, apabila komunikasi eksternal (X_2) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 19,461.

Apabila komunikasi eksternal (X_2) meningkat dua satuan sedangkan komunikasi internal (X_1) = 0 persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 19,197 + 0 X_1 + 0,264 X_2$$

$$Y = 19,197 + 0 + 0,264 (2)$$

$$Y = 19,197 + 0 + 0,528$$

$$Y = 19,725$$

Ini berarti apabila komunikasi eksternal (X_2) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 19,725 dan menunjukkan bahwa komunikasi eksternal (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Pacific Express Garment Denpasar.

b. Pengaruh komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila variabel bebas komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2), besarnya sama dengan 0, maka persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi :

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \\ Y &= 19,197 + 0,182X_1 + 0,264X_2 \\ Y &= 19,197 + 0,182(0) + 0,264(0) \\ Y &= 19,197 + 0 + 0 \\ Y &= 19,197 \end{aligned}$$

Ini berarti apabila tidak memperhatikan komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,197 satuan.

Apabila variabel bebas komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2) masing-masing ditingkatkan satu satuan, maka persamaan linier berganda tersebut akan menjadi :

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \\ Y &= 19,197 + 0,182 X_1 + 0,264 X_2 \\ Y &= 19,197 + 0,182 \times 1 + 0,264 \times 1 \\ Y &= 19,197 + 0,182 + 0,264 \\ Y &= 19,643 \end{aligned}$$

Ini berarti, apabila komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 19,643.

Apabila komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2) meningkat dua satuan maka persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi:

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \\ Y &= 19,197 + 0 X_1 + 0,264 X_2 \\ Y &= 19,197 + 0,182(2) + 0,264(1) \\ Y &= 19,197 + 0,364 + 0,528 \\ Y &= 20,089 \end{aligned}$$

Ini berarti apabila komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2) secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 20,089 dan sebaliknya apabila komunikasi internal (X_1) dan komunikasi eksternal (X_2) secara bersama-sama dikurangi maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal ataupun secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dengan pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut :

a. Uji T-test (uji secara parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang pertama dalam penelitian ini yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

Kriteria uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai probabilitas: $p < \alpha$ 5% (0,05) maka koefisien regresi signifikan.
- (2) Jika nilai probabilitas: $p > \alpha$ 5% (0,05) maka koefisien regresi tidak signifikan.

Maka dari hasil perhitungan dengan bantuan program spss komunikasi internal dan komunikasi eksternal di dapat signifikan 0,000 (lampiran 1), ini menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Jadi komunikasi internal dan komunikasi eksternal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

b. Uji F-test (uji secara simultan)

Pengujian ini digunakan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang kedua dalam penelitian ini, yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

Kriteria uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai probabilitas: $p < \alpha$ 5% (0,05) maka koefisien regresi signifikan.
- (2) Jika nilai probabilitas: $p > \alpha$ 5% (0,05) maka koefisien regresi tidak signifikan.

Maka dari hasil perhitungan dengan bantuan program spss didapat signifikan 0,000 (lampiran 1), ini menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Jadi komunikasi internal dan komunikasi eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

B. Pembahasan

Kategori penilaian masing-masing pertanyaan variabel komunikasi internal, komunikasi eksternal dan kinerja karyawan sebagai berikut: 1,00-1,79 (sangat kurang baik), 1,80-2,59 (kurang baik), 2,60-3,39 (cukup baik), 3,40-4,19 (baik), 4,20-5,00 (sangat baik).

1. Deskripsi variabel komunikasi internal

Rata-rata jawaban responden yang berjumlah 59 orang untuk setiap item pertanyaan variabel komunikasi internal mengenai persepsi komunikasi ke bawah didapat skornya sebesar 4,17 dikatakan baik, namun item yang kurang baik dalam hal pimpinan memberikan arahan dan menjelaskan prosedur pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan. Persepsi mengenai komunikasi ke atas didapat skornya sebesar 4,24 termasuk kategori sangat baik, namun

masukan/saran sering tidak diperhatikan oleh atasan atau belum di tindak lanjuti sebagaimana mestinya oleh atasan. Persepsi mengenai komunikasi horizontal didapat skornya sebesar 4,03 termasuk kategori baik, namun gejala-gejala konflik sering terjadi untuk itu perlu ditingkatkan lagi komunikasi yang baik antar karyawan. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa persepsi karyawan mengenai komunikasi internal termasuk kategori baik yaitu skornya sebesar 4,14. (Lampiran 2)

2. Deskripsi variabel komunikasi eksternal

Rata-rata jawaban responden yang berjumlah 59 orang untuk setiap item pertanyaan variabel komunikasi eksternal didapat persepsi mengenai website dan brosur didapat skornya sebesar 4,16 termasuk kategori baik, namun persepsi mengenai media komunikasi yang tersedia diperusahaan menunjukkan belum baik untuk itu media komunikasi perlu ditingkatkan searah kemajuan teknologi. Persepsi mengenai kotak saran didapat skornya sebesar 4,17 termasuk kategori baik, namun tindak lanjut saran belum dijalankan belum dijalankan secara maksimal. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa persepsi responden tentang variabel komunikasi eksternal termasuk kategori baik yaitu skornya sebesar 4,16. (Lampiran 3)

3. Deskripsi variabel kinerja karyawan

Rata-rata jawaban responden yang berjumlah 59 orang untuk setiap item pertanyaan variabel kinerja karyawan terhadap persepsi mengenai kuantitas didapat skornya sebesar 3,77 termasuk kategori baik, namun jumlah produksi belum mencapai target. Persepsi mengenai kualitas didapat skornya sebesar 4,03 termasuk kategori baik, namun pengawasan dari atasan perlu ditingkatkan agar mengurangi produksi yang riжек. Persepsi mengenai kedisiplinan didapat skornya sebesar 4,05 termasuk kategori baik, namun prosedur kerja perlu ditingkatkan agar disiplin kerja dapat tercapai sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa persepsi responden tentang variabel kinerja karyawan termasuk kategori baik yaitu skornya sebesar 3,95. (Lampiran 4)

III. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi internal dan komunikasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Denpasar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Diharapkan perusahaan PT. Pacific Express Garment Denpasar agar tetap menjaga komunikasi yang telah terjalin dengan baik. Namun pada komunikasi internal yang perlu ditingkatkan adalah memberikan arahan dan menjelaskan prosedur pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan, saran atau masukan dari karyawan agar ditindak lanjuti dan mewaspadai gejala-gejala konflik. Pada komunikasi eksternal yang perlu ditingkatkan adalah media komunikasi perlu ditingkatkan searah kemajuan teknologi dan masukan atau saran agar segera ditindak lanjuti. Sedangkan pada kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan adalah jumlah produksi harus dimaksimalkan, pengawasan dari atasan perlu ditingkatkan agar mengurangi produksi yang rijek dan prosedur kerja perlu ditingkatkan agar disiplin kerja dapat tercapai sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernandin, 2010, *Human Resource Management*, Yogyakarta.
- Denny George Tandean, 2010, Peranan Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Tropical Wood Denpasar. STIMI “Handayani”, Denpasar.
- Dewa Ayu Agung Ratna Kumala Dewi, 2011, Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bali Dananiaga Denpasar, STIMI “Handayani”, Denpasar.
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, 2013, Manajemen Perkantoran Efektif, Efisiensi dan Profesional, Cetakan Pertama, Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gorda, IGN, 2004., Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya manusia, Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Firdaus M Sitohang, 2011, Pengaruh Komunikasi Intern, Lingkungan Kerja, Keterampilan Teknis dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Berkah Sidoarjo, Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBPS) Vol.7 No.2 pebruari 2011:142-162.
- Hastuti Purwanigrum, Ari Pradanawati dan Reni Shinta Dewi. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada CV. Medinda Semarang.
- <http://csuryana.wordpress.com/2010/03/25/data-dan-jenis-data-penelitian>. diunduh 07 april 2014.
- <http://idechandra.blogspot.com/2013/03/pengertian-komunikasi-menurut-para-ahli.html> diunduh 09 maret 2014.
- Ida Ayu Prahmasari dan Agus Suprayetno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 10 No 2 Sept 2008:124-135.
- Kuna Winaya, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit Universitas Udayana, Denpasar.

- Leva Kukule, 2012, Krisis komunikasi internal dan dampaknya terhadap organisasi prestasi, Jurnal Kaukasia Segitiga Ekonomi, 2, 2012 ISSN : 2233-3231.
- Melayu S.P. Hasibuan, 2010, Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Onong Uchjana Effendy, 2009, Dinamika Komunikasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Onong Uchjana Effendy, Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pace, R Wayne dan Faules Don F, 2006, Komunikasi Organisasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Paul C Dinsmore and Jeanette Cabanis-Brewin, A.M.A Management review,2006, Handbook Of Project Management 2nd-edition, tersedia di http://books.google.com/books?id=PcrEWrU54cC&dq=a.m.a+management+review&printsec=frontcover&source=in&hl=en&ei=OQTRS-wNYKzrAfdmsjVDg&sa=X&oi=book_result&ctresnum=11&ved=0CDcQ6AEwCg#v=onepage&q&f=false (20 April 2014)
- Simamora, Henry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE: YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sripartini dan Hartono, 2013, Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No:01/Th.VII/Agustus 2012-Januari 2013.
- Veithzal Rivai 2009, Performance Appraisal Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Lampiran 1 Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Eksternal, Komunikasi Internal ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 ^a	.586	.572	.840	2.095

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Eksternal, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.011	2	28.005	39.689	.000 ^a
	Residual	39.514	56	.706		
	Total	95.525	58			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Eksternal, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.197	2.340		8.205	.000		
	Komunikasi Internal	.182	.035	.498	5.187	.000	.801	1.248
	Komunikasi Eksternal	.264	.063	.400	4.171	.000	.801	1.248

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 2

Jawaban Masing-masing Butir Kuesioner Komunikasi Internal

No	Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Total Skor	Rata-Rata	KET
		SB 5	B 4	CB 3	KB 2	SKB 1			
Komunikasi Ke Bawah									
1	Instruksi yang disampaikan oleh atasan kepada anda umumnya sangat jelas	9	50				245	4,15	Baik
2	Instruksi yang disampaikan oleh atasan dapat anda laksanakan dengan baik	8	51				244	4,13	Baik
3	Atasan memberikan arahan kepada anda dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sangat jelas	11	46	2			245	4,15	Baik
4	Atasan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang harus anda laksanakan dengan sangat jelas	7	47	5			238	4,03	Baik
5	Atasan dapat memberikan teguran kepada anda atas kelalaian atau kesalahan kerja yang anda laksanakan	22	37				258	4,37	Sangat Baik
Jumlah							1230	4,17	Baik
Komunikasi Ke Atas									
6	Anda di ijinakan mengajukan masukan atau saran kepada atasan dan ditampung oleh atasan	5	34	1			259	4,38	Baik
7	Anda dapat menyampaikan hasil kerja kepada atasan	9	49	1			244	4,13	Baik
8	Masukan/saran yang anda sampaikan dapat di tindak lanjuti oleh atasan	14	40	5			245	4,15	Baik
9	Anda berhak menyampaikan aspirasi kepada atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	19	39	1			254	4,30	Baik
Jumlah							1002	4,24	Sangat Baik
Komunikasi Horizontal									
10	Penyampaian informasi antar karyawan berjalan sangat baik	13	41	5			244	4,13	Baik
11	Hubungan antar karyawan dalam berbagai informasi tentang instruksi yang diberikan oleh atasan berjalan baik	7	48	4			239	4,05	Baik
12	Penyampaian dukungan antar karyawan berjalan sangat baik	12	45	2			246	4,16	Baik
13	Tidak pernah terjadi konflik antar karyawan	9	26	23	1		220	3,72	Baik
14	Setiap karyawan bebas berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	13	41	5			244	4,13	Baik
Jumlah							1193	4,03	Baik
Total komunikasi internal keseluruhan							3425	4,14	Baik

Lampiran 3

Jawaban Masing-masing Butir Kuesioner Komunikasi Eksternal

No	Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Total Skor	Rata-Rata	KET
		SB 5	B 4	CB 3	KB 2	SKB 1			
Website dan Brosur									
1	Satu alamat website dipandang cukup untuk ajang promosi perusahaan dan menarik minat konsumen	31	27	1			266	4,50	Sangat Baik
2	Profil dan isi website dipandang cukup signifikan untuk mewakili perusahaan dalam rangka mencari konsumen	12	45	2			246	4,16	Baik
3	Brosur yang disebarakan cukup bagus untuk mewakili perusahaan dan telah dimanfaatkan secara maksimal	13	42	4			245	4,15	Baik
4	Peran website dan brosur sangat signifikan menampilkan semua produk dan meningkatkan minat konsumen	3	52	4			235	3,98	Baik
5	Media komunikasi yang tersedia dikantor mengikuti kemajuan teknologi dan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	8	45	6			238	4,03	Baik
Jumlah							1230	4,16	Baik
Kotak Saran									
6	Kotak saran digunakan untuk menerima saran dari konsumen	5	53	1			240	4,06	Baik
7	Masukan yang diberikan melalui kotak saran ditindak lanjuti oleh perusahaan	18	39	2			252	4,27	Sangat Baik
8	Kotak saran dipandang positif untuk meningkatkan kinerja perusahaan	14	45				250	4,23	Sangat Baik
9	Demi kemajuan perusahaan kotak saran sangat diperlukan oleh perusahaan	8	51				244	4,13	Baik
Jumlah							986	4,17	Baik
Total komunikasi eksternal keseluruhan							2216	4,16	Baik

Lampiran 4
Jawaban Masing-masing Butir Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Total Skor	Rata-Rata	KET
		SB 5	B 4	CB 3	KB 2	SKB 1			
Kuantitas									
1	Jumlah produksi yang dihasilkan sesuai dengan tujuan	10	37	20			218	3,69	Baik
2	Jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan		36	23			213	3,61	Baik
3	Jumlah produksi yang dihasilkan mendekati jumlah yang diharapkan	3	54	2			237	4,01	Baik
Jumlah							668	3,77	Baik
Kualitas									
4	Kualitas pekerjaan yang anda tunjukkan cukup ideal dan memenuhi tujuan yang diinginkan	3	56				239	4,05	Baik
5	Anda mampu menghasilkan produk sesuai dengan kualitas yang diinginkan	2	56	1			237	4,01	Baik
6	Prosedur kerja karyawan sesuai dengan standar yang diinginkan	4	54	1			239	4,05	Baik
7	Kualitas kerja karyawan tetap bagus tanpa pengawasan langsung dari atasan	4	52	3			237	4,01	Baik
Jumlah							952	4,03	Baik
Kedisiplinan									
8	Sikap dan tingkah laku karyawan sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan	5	54				241	4,08	Baik
9	Pimpinan memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas	2	56	1			237	4,01	Baik
10	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan	5	54				241	4,08	Baik
Jumlah							719	4,05	Baik
Total kinerja karyawan keseluruhan							2339	3,95	Baik