

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PENILAIAN PRESTASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI BAGIAN KANTOR
PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DURI)**

Oleh : Nur Syakinah

Email: syakinahnur1@gmail.com

Pembimbing: Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

The company is one of the large and comprehensive forms of organization contained in it human beings who act as mobilizers to advance the company. This research uses this type of research with quantitative approach. As for the independent variables of this research, Organizational Communication (X1) and Work Achievement Assessment (X2). As for dependent variables in this research Employee Performance (Y). Sampling techniques using Proportionate Stratified Random Sampling method, then data collection techniques through questionnaires and interviews to employees of PT office. Asrindo Citraseni Satria Duri. Data processing uses simple linear regression analysis and multiple linear regression using SPSS 25.

This study aims to determine the influence of organizational communication and assessment of work performance on employee performance. The sample of this study was taken by 57 respondents. The results of this study showed that organizational communication affects employee performance. Work performance assessment affects employee performance. Organizational communication and work achievement assessment affect employee performance.

Keywords: Organizational Communication, Work Achievement Assessment, Employee Performance, PT. Asrindo Citraseni Satria Duri

PENDAHULUAN

Peningkatan produktivitas perusahaan, tidak terlepas dari peranan manusia atau disebut juga dengan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan skill dengan kualitas sesuai yang dibutuhkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor (penggerak), asset, modal utama atau penentu dalam menjalankan roda organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Tanpa ada sumber daya manusia, perusahaan tersebut tidak akan mampu mencapai tujuannya (Isyandi,2004). Oleh karena itu, dibutuhkan peran manajemen sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia ini untuk mengelola SDM agar dapat melaksanakan kebijakan dan aktivitas-aktivitas perusahaan sehingga berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan (Rivai,2005). Manajemen sumber daya manusia adalah sistem yang terdiri dari beberapa aktivitas yang mempengaruhi kinerja dari SDM tersebut. Aktivitas manajemen SDM yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu : komunikasi yang terjadi dalam organisasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Komunikasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit organisasi yang merupakan bagian dari suatu komunikasi (Pace dan Paules,1998) dalam Moedjino. Penyampaian pesan ini bertujuan untuk dapat menciptakan suasana kerja yang teratur dan terarah sehingga karyawan dalam bekerja dapat nyaman dan melakukan kinerja dengan baik.

Menurut Condrad (dalam Liliwari,2013) Komunikasi didalam

organisasi ini berfungsi dalam pengambilan keputusan, terutama ketika organisasi menghadapi situasi yang tidak menentu. Artinya, dengan adanya komunikasi didalam organisasi terciptanya suasana kerja yang teratur dan terarah dengan begitu unit-unit didalam organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara baik dan dapat mengurangi *misscommunication* seminimal mungkin.

Hal ini dikatakan juga oleh Umam (2010), hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan, apabila komunikasi berjalan dengan efektif yang artinya komunikasi tersebut dapat disampaikan baik dan tepat sasaran maka dengan begitu karyawan akan mudah mengerti sehingga kinerja karyawan akan baik. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari seluruh proses kinerja karyawan. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan dan perusahaan. Bagi para karyawan, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan memiliki arti penting dalam peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif (Siagian,2013).

Hubungan penilaian prestasi kerja karyawan dengan kinerja, jika penilaian prestasi kerja karyawan itu dilakukan dengan benar, maka dengan begitu karyawan akan merasa puas sehingga tiap individu akan mengambil tindakan-tindakan korektif terhadap kinerja mereka yang kurang (Rivai, 2005).

Sebuah keberhasilan perusahaan tidak luput dari kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Jika perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka dapat dikatakan karyawan perusahaan tersebut telah menghasilkan performanya dengan baik. Menurut Rivai dan Basri (dalam Sophia, 2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kesuksesan suatu organisasi dilihat dari suksesnya kinerja karyawan didalam organisasi tersebut (Moehariono, 2014)

PT.Asrindo Citraseni Satria adalah salah satu perusahaan penunjang nonkonstruksi yang bergerak dibidang industri migas dan telah tercatat dalam Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral: Direktorat Jendral Minyak dan Gas Bumi Indonesia dengan dasar hukum SKT 884.Ket/19.11/DMT/2018. Perusahaan ACS ini, ikut serta dalam pengeboran darat minyak dan gas bumi dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan

teknologi serta sumber daya-sumber daya lainnya yang dapat membantu dalam menunjang kegiatan perusahaan.

Agar PT.Asrindo Citraseni Duri (ACS) dapat bertahan dan mempertahankan serta meningkatkan performa kualitas dan kuantitas karyawan, untuk itu komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja merupakan hal dasar yang harus dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya

Berdasarkan prasurvey lapangan ditemukan fenomena-fenomena yang menunjukkan adanya masalah dalam kinerja karyawan PT.Asrindo Citraseni Duri diantaranya yaitu:

1. Karyawan yang belum disiplin memulai dan mengerjakan pekerjaan tepat waktu
2. Adanya turn over yang cukup tinggi
3. Dan target realisasi yang belum dapat dicapai

Adanya permasalahan kinerja karyawan ini diduga disebabkan oleh komunikasi organisasi yang diterapkan belum efektif antara para karyawan yang ada didalam lingkungan internal perusahaan. komunikasi internal yang kurang efektif ini ditunjukkan melalui belum adanya kesetaraan antar karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bagian Kantor PT. Asrindo Citraseni Satria Duri)”

KAJIAN PUSTAKA

Perusahaan didalamnya terdapat unit-unit organisasi yang digerakkan oleh manusia. Oleh karena itu, peran

sumber daya manusia ini menjadi faktor penentu majunya suatu perusahaan. tidak dapat kita pungkiri bahwa, manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dalam kehidupannya. Salah satunya yaitu dengan berkomunikasi.

Komunikasi merupakan setiap proses pertukaran informasi, gagasan dan perasaan. Proses ini meliputi informasi yang disampaikan, baik secara lisan maupun tertulis, dengan kata-kata, atau yang disampaikan dengan bahasa tubuh, gaya maupun penampilan diri, menggunakan alat bantu disekeliling kita, sehingga sebuah pesan menjadi lebih kaya (Liliweri,2014)

Adapun korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, menurut Wiryanto (dalam buku Romli, 2014) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yaitu (Muhammad, 2017) :

1. Komunikasi kebawah

Komunikasi kebawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari atasan kepada bawahannya. Komunikasi kebawah digunakan dalam menyampaikan pesan-pesan yang bersangkutan dengan tugas-tugas. Pesan-pesan tersebut berupa pengarahan, tujuan perusahaan, disiplin yang harus dilakukan, perintah, serta pertanyaan dan kebijaksanaan umum.

2. Komunikasi keatas

Komunikasi keatas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada

atasan atau dari tingkat rendah ke tingkat yang tinggi. Tujuan dari komunikasi ini untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Menurut Smith (dalam buku Muhammad,2017) komunikasi keatas berfungsi sebagai balikan bagi pimpinan untuk memberikan petunjuk tentang keberhasilan suatu pesan yang disampaikan kepada bawahan dan dengan begitu karyawan ikut serta berpartisipasi dalam pelaksanaan kebijaksanaan bagi departemennya.

3. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi. Pesan ini biasanya seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik, dan saling memberikan informasi.

1. Dimensi-dimensi komunikasi organisasi

Menurut Joseph A. devito dalam Liliweri (2004) mengenai dimensi efektivitas komunikasi di dalam organisasi dapat dilihat dari :

1. Keterbukaan (*openness*), kemampuan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menyampaikan laporan secara jujur dan terbuka kepada pimpinan. Karyawan harus lebih aktif berinteraksi kepada pimpinan agar laporan yang dikerjakan sesuai yang diharapkan.
2. Empati (*emphaty*), dapat diihat dari seorang pimpinan yang mampu memahami perasaan yang dirasakan oleh karyawannya. Seperti, pimpinan peka terhadap keadaan karyawannya yang sedang merasa depresi karena

pekerjaan yang diberikan terlalu banyak yang membebani karyawan atau merasa semangat dengan pekerjaannya.

3. Sikap mendukung (*supportiveness*), yang dilihat dari proses saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan dan karyawan bekerja sebagai teamwork didalam menjalankan suatu proyek event termasuk sikap yang saling mendukung dalam mensukseskan event-event yang dikerjakan.
4. Sikap positif (*positive*), dapat dilihat dari seorang pimpinan yang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk semangat dalam bekerja. Adanya koordinasi untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya antara rekan kerja dan pimpinannya.
5. Kesetaraan (*equality*), dilihat dari setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan walaupun jabatan berbeda.

Menurut Rivai (2005) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2005) metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan, dengan tujuan untuk meminimalkan masalah-masalah yang mungkin terjadi.

1. Penilaian berorientasi masa lalu. Adapun teknik-

penilaiannya yaitu: skala peringkat, daftar pertanyaan, metode dengan pilihan terarah, metode peristiwa kritis, catatan prestasi, Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviourally anchored rating scale/BARS*), metode tinjauan lapangan, tes dan observasi prestasi kerja, test observasi komperatif.

2. Penilaian berorientasi masa depan. Adapun metode penilaiannya yaitu penilaian diri sendiri, manajemen berdasarkan sasaran, penilaian berdasarkan psikologis, pusat penilaian.

Aspek-aspek penilaian prestasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut menurut Rivai (2005):

- 1) Kemampuan teknis, Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

- 2) Kemampuan konseptual, Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi-fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, Yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan oranglain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sophia, 2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati.

Menurut Robbins (dalam Sophia, 2018) terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan pada suatu perusahaan, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas hasil kerja karyawan diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawannya.
- b. Kuantitas
Kuantitas hasil kerja karyawan diukur dari jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu karyawan diukur dari tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas
Pengukuran kinerja karyawan dilihat dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan satu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong (dalam buku Sophia, 2018) adalah:

1. Personal factors (Faktor individu), berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain
2. Leadership factors (faktor kepemimpinan), berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manajer, atau ketua kelompok kerja
3. Team factors (faktor kelompok kerja/rekan kerja), berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. System factors (faktor system), berkaitan dengan system metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Contextual/ situasional factors (faktor situasi), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

HIPOTESIS

H1 : Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

H2 : Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

H3 : Komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asrindo Citra Seni Duri yang beralamat Jalan Raya Lintas Duri-Dumai KM.8, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Peneliti memilih objek ini karena, komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja telah diterapkan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri dan kinerja dari karyawan belum optimal.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor PT. Asrindo Citraseni Satria Duri yang berjumlah 133 karyawan.

b. Sampel

Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 57 responden.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner) yaitu data yang langsung diperoleh di lapangan melalui tanggapan atau jawaban responden dan melalui wawancara dengan bagian HRD perusahaan terhadap

permasalahan penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.

b. Data Sekunder

Yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, target realisasi perusahaan, *labour turn over*.

4. Teknik Pengukuran Data

a. Interview (Wawancara)

Teknik pengumpulan data ini penulis melakukan wawancara. Adapun *key informan* untuk penelitian ini adalah bagian HRD dan beberapa karyawan bagian kantor PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Teknik ini berupa keterangan-keterangan yang didapat langsung dari perusahaan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab untuk memperkuat data-data yang diberikan.

b. Questionnaire (Angket)

Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert terkait komunikasi didalam organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja yang akan

dijawab oleh seluruh karyawan bagian kantor PT. Asrindo Citra Seni Duri.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Alat uji statistik menggunakan SPSS 25 yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil output hipotesis komunikasi organisasi menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} (3,119) > t_{tabel} (2,004). Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil output hipotesis penilaian prestasi kerja menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} (3,340) > t_{tabel} (2,004). Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya, penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil output hipotesis komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja menggunakan uji F diperoleh hasil F_{hitung} (7,945) > F_{tabel} (3,16). Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya, komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1 Komunikasi sudah dilakukan dengan baik dengan melibatkan keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Sehingga komunikasi dengan pola kepemimpinan yang seperti ini menciptakan ketenangan dalam bekerja yang mana dengan begitu karyawan akan nyaman dalam bekerja. Maka, komunikasi organisasi yang sudah baik diterapkan PT.Asrindo Citraseni Satria Duri ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya khususnya bagian kantor.
- 2 Penilaian prestasi kerja sudah dilakukan dengan baik dengan menilai-nilai dari kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan karyawan secara interpersonal. Penilaian-penilaian yang dilakukan kepada karyawan ini, menjadi bahan evaluasi bagi karyawan tersebut dalam bekerjanya. Jika, penilaian karyawan tersebut kurang baik, maka karyawan dapat meningkatkan *skill* yang kurang tersebut dengan mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan. Sedangkan, jika penilaian karyawan tersebut sudah dikatakan baik, maka karyawan dapat melakukan lagi pengembangan terhadap *skill* yang dimilikinya.

Sehingga dengan begitu karyawan yang di lakukan penilaian prestasi kerja ini dapat terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

3. Kinerja karyawan bagian kantor pada PT.Asrindo Citraseni Satria Duri sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan menggunakan tolak ukur diantaranya yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Setelah itu, diketahui skor tertinggi dalam variabel ini yaitu dimensi kualitas dan skor terendahnya yaitu dimensi ketepatan waktu.
4. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Semakin baik komunikasi organisasi dilakukan didalam organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Semakin baik pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan didalam organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan dan penilaian prestasi kerja yang dilakukan dengan formal dan objektif,

maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri.

2. Saran

1. Dari analisis dan olah data komunikasi organisasi bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Diketahui untuk dimensi kesetaraan memperoleh skor terendah dari dimensi yang lainnya. Untuk itu, diharapkan pimpinan yang memiliki andil terpenting untuk hal ini agar dapat memberikan hak dan kewajiban yang setara kepada seluruh karyawannya. Seperti: pembagian pelatihan yang merata kepada seluruh karyawan yang membutuhkan.
2. Dari analisis dan olah data penilaian prestasi kerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Diketahui untuk dimensi hubungan interpersonal memperoleh skor terendah dari dimensi lainnya. Untuk itu, diharapkan karyawan bagian kantor agar dapat menjalin hubungan yang lebih baik lagi didalam bekerja seperti: saling memberikan motivasi kepada rekan rekan kerja agar dapat semangat dan sinenergi mewujudkan visi dan misi perusahaan.
3. Dari analisis dan olah data kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Diketahui untuk dimensi ketepatan waktu memperoleh skor terendah dari dimensi lainnya. Untuk itu, diharapkan peraturan-

peraturan mengenai disiplin karyawan dalam ketepatan waktu kerja dapat di pertegas lagi. Seperti: menetapkan peraturan yang isinya yaitu memberikan surat peringatan dan *punishment* (pemotongan gaji) kepada karyawan yang belum disiplin dalam waktu dan konsisten dapat merealisasikan peraturan tersebut.

4. Dari analisis dan olah data, komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Untuk itu, diharapkan PT.Asrindo Citraseni Satria Duri menerapkan komunikasi organisasi dengan baik dalam bekerja sehingga dengan komunikasi organisasi yang baik ini, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan teratur.
5. Dari analisis dan olah data, penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Untuk itu, diharapkan perusahaan dapat melakukan penilaian prestasi kerja karyawan secara berkala dan berkelanjutan. Sehingga, perusahaan maupun karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangannya selama bekerja.
6. Dari analisis dan olah data, komunikasi organisasi dan penilaian prestasi kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor

PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Untuk itu, diharapkan dapat menerapkan komunikasi organisasi dengan terbuka sehingga dengan begitu dapat menciptakan suasana nyaman dan teratur dalam bekerja. Selain itu, diharapkan dapat melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan secara berkala dan berkelanjutan sehingga dengan begitu karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Isyandi,B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*.Pekanbaru: Unri Press
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Kartono,Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Rajawali Grafindo Persada
- Liliwer, Alo. 2004. *Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- . 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap Ed:Revisi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, 20018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV.Alfabeta
- , 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan Ketujuh*. Bandung: CV.Alfabeta
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2014. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Umar H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Jurnal Administrasi Bisnis Diponegoro
- Hushori, Al. 2015. *Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos III Palembang*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Vol 13
- Siregar, Neni Triana. 2017. *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian*. JOM FISIP Unri Vol. 4 No. 2
- Subrata, Ervingka Rahma Yunisayah. 2017. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo*. Jurnal Administrasi Bisnis Brawijaya Vol. 52 No. 1
- Triana, Agnes. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Gajah Mada Graha Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Brawijaya Vol. 35 No. 2

Jurnal dan Website

migas.esdm.go.id

- Asdarini. 2015. *Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada PT.Asuransi Wahana Tata Cabang Pekanbaru)*. JOM FISIP Unri Vol. 2 No. 1
- Herlista, Adinda dkk. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Terhadap Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Semarang*.