

Pengaruh Komunikasi Digital Dua Arah Terhadap Kinerja Karyawan PT. IMIP (Studi pada Karyawan DSI: Dexin Stell Indonesia)

Ray Samudra. R^{1*)}, Diana Rina M²

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Makassar

*E-mail: ravsmdra@gmail.com

Abstract

This research is a correlational type, namely research that explains the variables studied and the relationship between one variable and other variables. The data used in this research are primary data and secondary data in the form of questionnaire questionnaire methods and other required data. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, which first tests the research instruments, then proceeds to the classical assumption test which includes tests for normality, multicollinearity, autocorrelation and heteroscedasticity, then continues with hypothesis testing (partial significance test (t), simultaneous (f) and coefficient of determination R²). The research results show that the two-way digital communication process for employees of the DSI company: Dexin Stell Indonesia cannot be separated from the role and presence of the current digital communication era that is developing. Two-way digital communication occurs, information flows from the sender to the recipient and the recipient's response returns to the sender. Horizontal digital communication and diagonal digital communication have a positive and significant contribution to the performance of DSI Company employees: Dexin Stell Indonesia. Two-way digital communication influences the performance of DSI company employees: Dexin Steel Indonesia with a presentation of 55.9% or being in the medium category, while 44.1% (100% - 55.9%) is explained by causes and other factors that are outside the two-way digital communication variable. such as aspects of discipline, cooperation, organizational culture and compensation or benefits obtained which contribute to optimal employee performance.

Keywords: *Two-Way, Digital Communication, Employee Performance, Organization, Culture*

Abstrak

Penelitian ini adalah tipe korelasional yaitu penelitian yang menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder berupa metode angket kuesioner dan data lainnya yang dibutuhkan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian kemudian berlanjut ke uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis (uji signifikansi parsial (t), simultan (f) dan koefisien determinasi R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses komunikasi digital dua arah karyawan perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia tidak terlepas dari peran dan kehadiran era komunikasi digital saat ini yang berkembang. Komunikasi digital dua arah yang terjadi, informasi mengalir dari pengirim ke penerima dan respons penerima kembali ke pengirim. Komunikasi digital horizontal dan komunikasi digital diagonal, memiliki kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia. Komunikasi digital dua arah berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan DSI: Dexin Steel Indonesia dengan presentasi 55.9% atau berada pada kategori kategori sedang, sedangkan 44.1% (100% - 55.9%) diterangkan oleh sebab sebab dan faktor lain yang berada diluar variabel komunikasi digital dua arah seperti aspek kedisiplinan, kerjasama, budaya organisasi hingga kompensasi atau tunjangan yang diperoleh sehingga berperan terhadap kinerja karyawan yang optimal.

Kata kunci: Dua Arah, Komunikasi Digital, Kinerja Karyawan, Organisasi, Budaya

1. Pendahuluan

Komunikasi tidak pernah lepas dari perkembangan kehidupan manusia. Untuk bertahan hidup bahkan melewati evolusi kehidupannya manusia sangat memerlukan komunikasi. Komunikasilah yang membantu manusia membangun peradabannya. Dengan melakukan komunikasi pula manusia mempelajari suatu hal dan membuat penghidupan yang lebih baik pada dirinya. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Mulyana (2014:6) bahwa tanpa melibatkan diri dalam komunikasi, seseorang tidak akan tahu bagaimana makan, minum, berbicara sebagai manusia dan memperlakukan manusia lain secara beradab, karena cara-cara berperilaku tersebut harus dipelajari lewat pengasuhan keluarga dan pergaulan dengan orang lain yang intinya adalah komunikasi. (Rambe, 2013; Santoso & Prasetyo, 2021)

Komunikasi dalam sebuah organisasi digunakan untuk menciptakan adanya kesamaan pemahaman antara atasan dan bawahan. Melalui komunikasi yang baik, tujuan sebuah organisasi akan tercapai. Komunikasi yang efektif akan menentukan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Organisasi tidak dapat dipisahkan dari komunikasi karena melalui komunikasi sebuah organisasi dapat melakukan interaksi, kegiatan, dan saling bergantung satu sama lain. Komunikasi menjadi inti dari organisasi sehingga penyelenggaraan komunikasi yang efektif merupakan keharusan bagi organisasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kondusif yang akan mendukung kinerja karyawan dari sebuah organisasi (Liliweri, 2014)

Perusahaan harus membina komunikasi yang efektif dengan semua karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya. Perusahaan membutuhkan orang yang dapat mengatur komunikasi agar dapat berjalan dengan baik dan berlangsung

secara dua arah. Pihak yang berkompeten untuk mengatur dan menjaga komunikasi yang baik adalah public relations. Menurut kamus terbitan Institute of Public Relations (IPR), Public relations didefinisikan sebagai keseluruhan upaya yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan dalam rangka menciptakan dan memelihara niat baik dan saling pengertian antara suatu organisasi dengan segenap khalayaknya (Kriyantono & Sos, 2014)

Seiring dengan era informasi yang terus berkembang seperti saat ini, pola komunikasi yang terjadi antara individu semakin berkembang pula. Hal ini tidak terlepas dari penggunaan teknologi komunikasi yang membantu manusia dalam berkomunikasi. Stanley & Davis (2010: 114) mengemukakan bahwa dalam komunikasi digital dua arah dapat terjadi dalam tiga jenis pola, yaitu komunikasi dua arah vertikal, horizontal, dan diagonal menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang diinginkan untuk dicapai.

Era digital saat ini dimana perkembangan teknologi terjadi sebuah evolusi pada teknologi media, sebut saja new media atau orang juga sering menyebutnya media online atau orang lebih akrab lagi menyebutnya dengan istilah internet, media ini tentunya sudah tidak asing lagi di telinga. Media ini juga disebut-sebut sebagai media yang sampai saat ini belum ada yang menandingi pertumbuhan jumlah penggunaannya (Hamid & Morris, 2013). Sehingga konsep new media cenderung mengalahkan berbagai media yang sebelumnya telah dijadikan sumber referensi dalam mendapatkan sebuah informasi.

Secara mendasar komunikasi digital dipahami sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan yang terjadi di dalam ruang maya, dunia digital atau virtual yang bersifat interaktif (Riley et al., 2010).

Komunikasi digital tidak dapat lepas dari sebuah media internet yang menggunakannya sebagai alat komunikasi. Melalui komunikasi digital saat ini, hambatan-hambatan yang ada terdahulu seperti jarak, waktu, biaya, serta kesulitan lainnya dapat teratasi. Hal ini dikarenakan internet sebagai media komunikasi digital tidak terbatas ruangnya sehingga secara luas dapat menyampaikan informasi kemana saja, dan ke siapa saja. Komunikasi di dunia nyata memiliki perbedaan dengan komunikasi digital, komunikasi di dunia nyata terjadi secara langsung (face-to-face) dan melibatkan simbol, tanda, teks, ekspresi wajah, tekanan suara, cara memandang, posisi tubuh, agama, usia, ras, dan sebagainya. Sedangkan dalam dunia digital seseorang dapat saling berinteraksi meskipun tidak dalam lokasi yang sama, namun ekspresi, emosi seseorang tidak terwakilkan seluruhnya karena proses komunikasi hanya melalui layar face-to-screen (Tamburaka, 2013)

Kinerja dipahami sebagai hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari karyawan itu sendiri dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi (Sutedjo & Mangkunegara, 2013). Oleh karena itu, perusahaan sedapat mungkin harus membangun komunikasi yang efektif dan harmonis karena komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan perusahaan dan merupakan kunci awal pencapaian suatu kinerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo & Utomo, 2016).

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur

tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Mitchel dalam Sedarmayanti (2011), mengemukakan aspek-aspek dalam suatu kinerja dapat ditinjau dari aspek (1) Kualitas Kerja (Quality of work), (2) Ketetapan Waktu (Pomptnees), (3) Inisiatif (Initiative), (4) Kemampuan (Capability) dan (5) Komunikasi (Communication). Sehingga kinerja pada dasarnya dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. (Adji & Nupardi, 2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Zakariah Rialmi (2020), yang dimana pada penelitiannya menggunakan metode pendekatan asosiatif dan menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi dua arah terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,341 > 2,011)$ dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dua arah terhadap kinerja karyawan. Kemudian Alfiza Rahmadani (2019) yang dimana pada penelitiannya menggunakan metode kepustakaan dan penelitian lapangan dan menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi dua arah terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi yaitu nilai r sebesar 0,78 yang artinya ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel X yaitu komunikasi dan variabel Y yaitu kinerja. Analisa koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja dapat dijelaskan oleh komunikasi sebesar 60,84%, sedangkan 39,16% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian tersebut.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Antony Akhmad (2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja

secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Didi Wandi dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dua arah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) yang didapat sebesar 0,481. Secara umum dari beberapa penelitian terdahulu perbedaan pada penelitian ini terdapat pada objek (lokasi) penelitian yang digunakan, kemudian penelitian saat ini merujuk pada aspek komunikasi digital dua arah dengan aspek komunikasi vertikal, horizontal dan diagonal.

Pengelolaan yang baik terhadap sebuah komunikasi digital dua arah yang berlangsung diharapkan dapat mencapai komunikasi yang efektif dan berkontribusi terhadap kinerja yang baik pula. Dengan demikian, dalam perspektif Islam Allah SWT berfirman dalam QS. At- Taubah Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Terjemahnya: “dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Berdasarkan kutipan ayat suci tersebut maka dapat dipahami bahwa kata “amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan selama hidup” yaitu berupa pencapaian prestasi. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan ialah kinerja. PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) merupakan sebuah

kawasan industri berbasis pengolahan Nikel dengan rantai industri terpanjang di dunia dan memiliki produk utama berupa Nikel, stainless steel dan carbon steel. Dengan menggandeng investor dari China yaitu Shanghai Decent Investment Co., Ltd. bekerja sama dengan PT Bintang Delapan Investama untuk mendirikan PT Sulawesi Mining Investment (SMI) di Indonesia dan berkembang menjadi PT. IMIP yang berdiri sejak tahun 2013 silam.(Maslan, 2022)

Kondisi dimana memanfaatkan aspek komunikasi digital membawa kontribusi yang positif karena dapat menjadikan proses interaksi dua arah antara karyawan menjadi mudah, namun sekaligus juga menghadirkan problematika atau kendala-kendala seperti kondisi jaringan internet yang menjadi penghubung media komunikasi terganggu karena kondisi kawasan yang cukup sulit menjangkau jaringan dan posisi karyawan di lokasi kerja yang saling berbeda dan berada pada posisi minim sinyal sehingga terkdadang karyawan harus bergeser ke lokasi tertentu (agar sinyal internet lebih stabil) hanya untuk mendapatkan update informasi. (Dwiyo, 2022; Octavia, 2019; Utami, 2022)

Hal tersebut sangat rawan untuk terjadinya mis komunikasi, sehingga komunikasi yang terjalin dalam lingkungan perusahaan harus dijaga dengan baik, karena suatu perusahaan terdiri dari divisi-divisi yang saling terhubung satu sama lain, sehingga bila iklim komunikasi yang dimiliki tidak baik, tentunya akan menghambat kinerja dari masing masing anggotanya. Sama dengan kehidupan kita yang menuntut akan kejujuran, tidak hanya jujur kepada diri sendiri namun juga dengan organisasi yang saat itu kita berdiri. Jujur tentang apa yang anggota ingin sampaikan.

Alfiza Rahmadani (2019), Analisis Pengaruh Komunikasi Dua Arah terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero)

Cabang Pematangsiantar, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang positif antara komunikasi dua arah terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi yaitu nilai r sebesar 0,78 yang artinya ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel X yaitu komunikasi dan variabel Y yaitu kinerja.

Komunikasi digital adalah komunikasi (proses penyampaian dan penerimaan pesan) yang terjadi di dalam ruang maya (cyberspace) / dunia virtual yang bersifat interaktif (Astuti, 2015). Komunikasi digital tidak dapat lepas dari sebuah media internet sebagai media utama atau perantara dalam komunikasinya. Melalui komunikasi digital saat ini, hambatan-hambatan yang ada terdahulu seperti jarak, waktu, biaya, serta kesulitan lainnya dapat teratasi. Hal ini dikarenakan internet digital tidak terbatas ruangnya sehingga masyarakat luas dapat menyampaikan informasi kemana saja, dan ke siapa saja (Indrawan, 2019)

Komunikasi di dunia nyata memiliki perbedaan dengan komunikasi di dunia digital (cyberspace). Komunikasi di dunia nyata terjadi secara langsung (face-to-face) dan melibatkan simbol, tanda, teks, ekspresi wajah, tekanan suara, cara memandang, posisi tubuh, agama, usia, ras, dan sebagainya. Sedangkan dalam dunia digital seseorang dapat saling berinteraksi meskipun tidak dalam lokasi yang sama, namun ekspresi, emosi seseorang tidak terwakilkan seluruhnya karena proses komunikasi hanya melalui layar (face-to-screen). (Astuti, 2017; Indrawan, 2019)

Sherry Turkle dalam Rulli (2012:66) berpendapat bahwa internet telah menghubungkan miliaran individu dari belahan bumi manapun dalam suatu ruang baru yang berdampak terhadap cara berpikir seseorang tentang seksualitas, bentuk komunitas dan identitas diri. Dalam komunikasi digital, seseorang berpartisipasi dan terlibat percakapan secara intim dengan

orang lain dari seluruh dunia, tetapi kemungkinan orang-orang tersebut jarang atau tidak pernah bertemu secara fisik (Burt et al., 2012)

Berikut ini adalah jenis komunikasi yang biasanya dilakukan dan digunakan di dunia digital menurut (Stanley & Davis, 2010: 122) yaitu Email yang merupakan kependekan dari electronic mail, dalam bahasa Indonesia artinya surat elektronik. Email merupakan suatu sistem dimana user dapat saling bertukar pesan elektronik melalui gadget yang terkoneksi internet. Konsep email tidak berbeda jauh dengan surat konvensional. Seorang pengguna dapat menulis sebuah pesan dan mengirimnya ke suatu tujuan. Sebaliknya seorang pengguna juga dapat menerima pesan dari pengguna lainnya. Kemudian Website, adalah kumpulan dari halaman-halaman situs yang terangkum dalam sebuah domain atau subdomain, yang tempatnya berada di dalam world wide web (www) di dalam internet. Web juga merupakan sebuah sistem dimana informasi dalam bentuk, teks, gambar, suara dan lain-lain yang tersimpan dalam sebuah internet webserver dipresentasikan dalam bentuk hypertext.

Media sosial, adalah fitur berbasis website yang dapat membentuk jaringan serta memungkinkan orang untuk berinteraksi dalam sebuah dunia maya/digital. Pada sosial media kita dapat melakukan berbagai bentuk pertukaran, kolaborasi dan saling berkenalan dalam bentuk tulisan, visual maupun audio visual. Flew dalam Morris (2013:45) mengemukakan bahwa arah dalam komunikasi digital dua arah ini dapat terjadi dalam tiga jenis gaya, yaitu komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi dua arah vertikal, adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, memimpin

dan mengendalikan berbagai kegiatan di level bawah.

Komunikasi vertikal terjadi saat satu pihak memiliki kedudukan lebih tinggi dibanding pihak lainnya dan terdapat aliran komunikasi dari atas ke bawah atau sebaliknya. Contoh komunikasi ini yang paling sering ditemukan adalah komunikasi antara atasan dengan bawahan, guru dengan murid, atau orang tua dengan anak. Komunikasi dua arah horizontal sering disebut dengan istilah komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi yang sejajar dalam suatu organisasi. Komunikasi horizontal terjadi saat pihak-pihak yang melakukan komunikasi memiliki kedudukan atau tingkat yang sama dan setingkat. Contoh yang sering ditemui adalah komunikasi yang terjalin antara sesama teman sebaya, rekan kerja, atau orang lain yang sudah dekat satu sama lain. Selanjutnya komunikasi dua arah diagonal adalah komunikasi yang memotong secara menyilang rantai perintah organisasi.

Komunikasi diagonal melibatkan komunikasi antara dua tingkat organisasi yang berbeda. Komunikasi ini terjadi saat pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi memiliki kedudukan, tingkat, dan wewenang yang berbeda. Contohnya adalah komunikasi yang terjalin antara sesama kepala divisi namun membawahi bagian yang berbeda dalam perusahaan. Komunikasi bisa dikatakan salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan umat manusia. Hal ini disebabkan karena keberadaan manusia sebagai makhluk sosial. Yang berarti manusia tidak akan bisa hidup tanpa bantuan orang lain.

Sejumlah pakar komunikasi memiliki pendapat yang berbeda-beda soal fungsi komunikasi. Akan tetapi, semua merujuk pada titik yang sama, yakni menyebarkan informasi untuk memberikan efek tertentu

terhadap pesan yang disampaikan oleh komunikator. Menurut Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson (Effendy, 2017: 5), komunikasi mempunyai dua fungsi umum. Pertama, untuk kelangsungan hidup sehari-hari, meliputi keselamatan fisik, meningkatkan kesadaran pribadi, menampilkan diri kita pada orang lain dan mencapai ambisi pribadi. Kedua, untuk kelangsungan hidup masyarakat, tepatnya untuk memperbaiki hubungan sosial dan mengembangkan keberadaan suatu masyarakat.

Proses komunikasi menurut John (2016: 62) terbagi menjadi dua tahap yakni proses komunikasi secara primer dimana penyampaian pesan melalui simbol dan secara sekunder yang prosesnya melalui bahasa, kiasan, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung mampu menerjemahkan pikiran atau perasaan komunikator kepada komunikan.

Proses Komunikasi secara primer, Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (symbol) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, kiasan, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung mampu “menerjemahkan pikiran dan tau perasaan komunikator kepada komunikan.

Proses Komunikasi secara Sekunder, Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan komunikasinya karena komunikan berada di tempat yang relatif jauh atau jumlahnya banyak. Surat, telepon, surat kabar, majalah, radio, dan

media kedua lainnya yang sering di gunakan dalam komunikasi.

Kemunculan new media atau media baru sebagai konsep dari peranan komunikasi dua arah digital terhadap kinerja karyawan, tidak terlepas dari kemunculan internet di dunia ini. Media baru adalah istilah yang dimaksudkan untuk mencakup kemunculan era digital, komputer, atau jaringan teknologi dan komunikasi pada abad ke 20. Sebagian besar teknologi yang digambarkan sebagai media baru era digital yang mempunyai karakteristik dapat memanipulasi, bersifat jaringan, padat, mapat, interaktif, dan memikat. Kehadiran media baru dipahami semata-mata sebagai konsekuensi teknologi komunikasi yang membuat batas platform media yang sebelumnya ada menjadi kabur (John, 2016: 48).

New Media muncul dengan perkembangan teknologi digital, seperti halnya dengan media yang sudah ada (televisi, radio, dan gadget) new media memiliki karakteristik menurut Sahar (2014:56) diantaranya: Interaktif, karakteristik ini menjadi salah satu kunci dari media baru karena jika dibandingkan dengan media lama seperti televisi, radio, dan surat kabar, media baru telah diakui paling interaktif. Hipertekstual, artinya setiap informasi yang sudah ada di media lama seperti televisi, radio, dan surat kabar kembali dimasukkan ke dalam media baru dengan tampilan yang sudah disesuaikan. Hal ini digunakan sebagai database perpindahan media dari media lama ke media baru sehingga informasi yang dahulu tidak hilang begitu saja. Jaringan (Networking), berarti di dalam media baru internet terdapat beberapa jaringan yang saling menguatkan untuk mempermudah orang untuk menemukan dan menggunakan internet dalam mencari informasi.

Perkembangan kemajuan dunia internet yang saat ini berlangsung, sedang

dirasakan oleh semua orang. Perubahan zaman yang begitu cepat membuat kehidupan sosialisasi masyarakat menjadi berubah. Akses informasi dengan mudah didapatkan berbeda dengan masa lampau. Dengan kecanggihannya internet menghadirkan sebuah media sosial yang digunakan untuk kemudahan berkomunikasi jarak jauh antar penggunanya, salah satu media sosial tersebut yaitu Whatsapp. Whatsapp adalah aplikasi pesan berbasis pesan untuk smartphone dengan basic mirip Blackberry Messenger. Whatsapp messenger merupakan aplikasi pesan lintas platform yang memungkinkan kita bertukar pesan tanpa biaya sms, karena Whatsapp Messenger menggunakan paket data internet yang sama untuk email, browsing web, dan lain-lain (Fauzi R, 2017). Jika dibandingkan dengan aplikasi lain, Whatsapp menjadi aplikasi chatting yang banyak digunakan.

Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Sedangkan Rivai (2011:53) mengartikan kinerja sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016). Kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

(Mangkunegara, 2013:47). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2006:43) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Mathis dan Jackson dalam Rucky (2011:64) menyatakan bahwa kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor.

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau karyawan (Wirawan, 2009:71). Faktor internal karyawan, faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya karyawan.

Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk

melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Jadi, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung produktivitas karyawan. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasar penjabaran dari latar belakang masalah yang menunjukkan begitu krusialnya aspek komunikasi dua arah sebab berimplikasi terhadap kinerja. Hal tersebut menjadi tantangan untuk melakukan pengkajian lebih mendalam dan spesifik, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian: “Pengaruh Komunikasi Digital Dua Arah Terhadap Kinerja Karyawan di PT. IMIP (Studi pada Karyawan DSI: Dexin Stell Indonesia)”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah melalui tahap seminar proposal penelitian yang diperkirakan berlangsung bulan Juni - Agustus 2021 berlokasi di PT. Indonesia Morowali Industrial Park yang terletak di kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali Sulawesi Tengah, dengan tujuan untuk mengkaji dan menganalisa lebih dalam tentang pola komunikasi digital dua arah terhadap kinerja karyawan PT DSI: Dexin Steel Indonesia itu sendiri. Jenis metode penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah metode penelitian kuantitatif yang merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana dan tersruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desainnya, metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampe tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan unuk menguji

hopotesis yang telah di tetapkan. Populasi dan sampel menjadi indicator dalam penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket, observasi, penelitian kepustakaan, dan dokumentasi. Dan juga peneliti menggunakan teknik penentuan skor, analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, dan beberapa teknik lainnya.

3. Hasil dan Pembahasan

PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) mengelola kawasan industri berbasis nikel dengan rantai industri terpanjang di dunia yang memiliki produk utama berupa nikel, stainless steel dan carbon steel. Industri pendukungnya terentang dari coal power plant, pabrik mangan, silikon, chrome, kapur, kokas, dan lainnya, hingga pelabuhan samudera dan bandara (Sumber: imip.co.id/dexinsteelindonesia). IMIP merupakan perusahaan PMA antara Tsingshan Group dari Cina dan Bintang Delapan. PT IMIP didirikan pada 19 September 2013 dan mengantongi izin prinsip 2015 melalui keputusan Bupati Morowali Nomor 188.4.45/KEP.0305/ADPUM/2014 serta izin lingkungan lewat Keputusan Gubernur Nomor 660/575/BLHD-GST/2015.

Perusahaan ini mempekerjakan puluhan ribu karyawan dengan komposisi 3.000 tenaga kerja asing (TKA) serta tenaga kerja Indonesia mencapai 21.662 pekerja. Luas kawasan industri PT IMIP mencapai 2.000 hektare antara lain mencakup pabrik NPI, pabrik hot rolled, cold rolled, ferrochrome, dan oxygen plant. Dalam melakukan produksi, IMIP ditunjang dengan tiga unit PLTU berkapasitas 1.130 megawatt. Selanjutnya ada fasilitas jetty 1.100 deadweight tonnage. Adapun bahan baku untuk nikel, selain diambil dari kawasan tambang IMIP, diambil juga dari daerah tetangga, seperti

kawasan pertambangan di Konawe Utara, Sulawesi Tenggara, dan Morowali Utara.

Sejak PT IMIP ditetapkan sebagai kawasan industri pada tahun 2014 lalu, iklim investasi di Morowali semakin bergeliat. Sampai hari ini, Morowali menjadi salah satu pilihan utama untuk mendulang rupiah dari segala sektor perdagangan. Bukan itu saja, Morowali menjadi destinasi bagi para pencari kerja untuk mengadu nasib (Sumber: imip.co.id/dexinsteelindonesia). Hampir setiap tahun, laju pertumbuhan perekonomian di Morowali terus tumbuh. Data Badan Pusat Statistik (BPS) Sulteng tahun 2020 menunjukkan, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Morowali menunjukkan peningkatan yang terbilang cukup signifikan bagi perekonomian di Morowali. PDRB atas dasar harga berlaku, pada tahun 2017 dengan nilai 17.035,85 miliar rupiah, tahun 2018 20.507,48 miliar rupiah dan tahun 2019 24.327,24 miliar rupiah.

Sementara, PDRB atas dasar harga konstan tahun 2010, pada tahun 2017 13.363,84 miliar rupiah, tahun 2018 15.020,62 miliar rupiah dan tahun 2019 17.199,83 miliar rupiah. Pada indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2019, Morowali terbilang tinggi, berada diangka 72,02 persen. Sementara pada tahun 2018, IPM Morowali berada pada angka 68,88 persen atau berada di kategori sedang. Morowali menjadi daerah kedua di Sulteng setelah Kota Palu yang mendapat kategori IPM tertinggi dari daerah lainnya. Tahun 2018 IPM Kota Palu yakni 80,24 dan pada tahun 2019 berada di angka 81,50. Secara nasional, efek yang diberikan Kawasan Industri PT IMIP ini pun sangat signifikan dalam bentuk penerimaan pajak. Selain pajak, kehadiran IMIP juga turut mengangkat nilai ekspor bagi Indonesia. Oleh itu semua, dipastikan Indonesia telah siap untuk melakukan hilirisasi nikel sampai paling hilir stainless steel.

Kecamatan Bahodopi adalah salah satu daerah di Morowali, tempat kawasan industri PT IMIP beroperasi. Kehadiran industri di daerah itu telah merubah wajah Bahodopi dari sebelumnya terpencil menjadi ‘wahana baru’ bagi para pendulang rupiah. Kehadiran PT IMIP tak hanya merubah Bahodopi dari segi ekonomi masyarakatnya, namun juga merubah sosial masyarakat seiring dengan pembangunan kawasan industri PT IMIP sampai hari ini. Sebelum Bahodopi menjadi sebuah daerah industri, mayoritas masyarakat berpenghasilan sebagai nelayan. Sedikit dari mereka menjadi petani dan pegawai negeri sipil. Taraf hidup berada di angka di bawah rata-rata. Setelah investasi besar masuk di daerah itu, pilihannya semakin banyak. Tak hanya nelayan, petani dan PNS, saat ini mereka bisa berdagang ikan atau menjadi supplier ikan demi kebutuhan 38 ribu karyawan. Mereka juga bisa menyuplai bahan pokok, beras, sayur mayur, bumbu dapur, dan lain sebagainya, ke dalam perusahaan. Sebagian besar dari masyarakat juga menjadi penyedia jasa kos-kosan dengan keuntungan berada dikisaran Rp 5-10 juta per bulannya. Bukan itu saja, putra-putri daerah pun diambil untuk menjadi karyawan di pabrik.

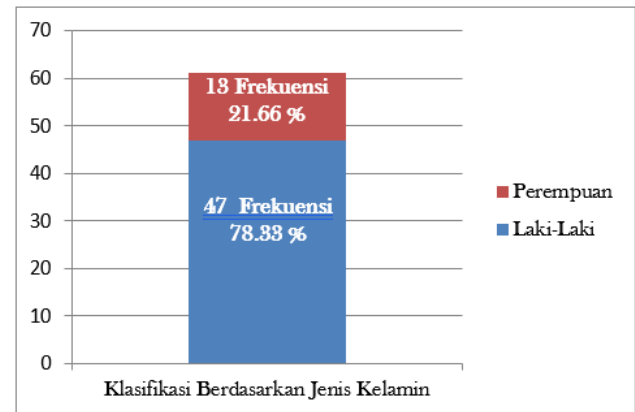
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di DSI: Dexin Stell Indonesia yang merupakan perusahaan yang ebrada dalam lingkup PT Indonesia Morowali Industrial Park, dengan cara menggunakan kuesioner pada responden sejumlah 60 orang maka diperoleh sejumlah data. Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari data yang diperoleh melalui kuesioner tersebut, di bawah ini disajikan data dalam tabel distribusi yang kemudian diuraikan dan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	47	78.33 %
Perempuan	13	21.66 %
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer DSI: *Dexin Stell* Indonesia

Gambar 1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Diolah dan dikembangkan oleh peneliti

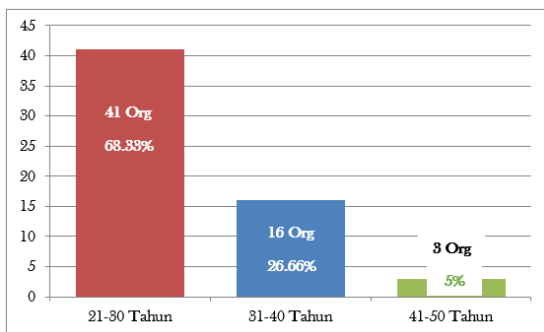
Berdasarkan tabel dan Gambar 1.1 diatas diketahui bahwa kondisi responden penelitian pada Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia, yang berjenis kelaSmin laki-laki berjumlah 47 frekuensi atau 78.33% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 frekuensi atau 21.66%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari klasifikasi responden pada penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Kemudian berikut klasifikasi responden berdasarkan usia:

Gambar 1.2 ditribusi responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-30 Tahun	41	68.33 %
31-40 Tahun	16	26.66 %
41-50 Tahun	3	5 %
Jumlah	60	100%

Sumber: data Primer DSI: *Dexin Stell* Indonesia

Gambar 1.2: Responden berdasarkan usia



Sumber: Dioah dan di kembangkan oleh peneliti

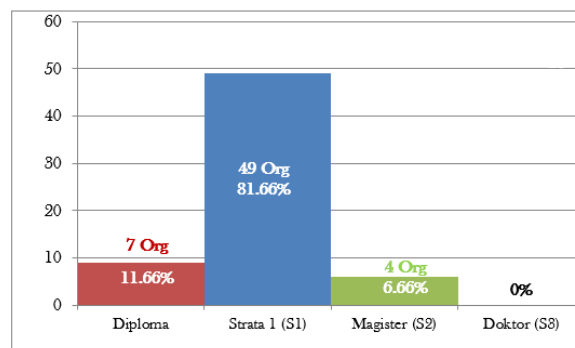
Berdasarkan tabel dan gambar 1.2 diatas diketahui bahwa kondisi responden pada Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia, yang berusia antara 41-50 tahun berjumlah 3 orang (5%), Usia 31-40 tahun berjumlah 16 orang (26.66%) dan berusia 21-30 tahun berjumlah 41 orang (68.33%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden pada penelitian ini tergolong dalam kategori usia produktif sebagai seorang karyawan disebuah perusahaan. Dengan usia produktif sebagai seorang karyawan tentu diharapkan sikap dan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas yang diterima. Kemudian diharapkan bagi karyawan yang terbilang senior untuk mampu menjadi contoh bagi karyawan lainnya sehingga terpacu untuk menumbuhkan profesionalisme hingga kedisiplinan dalam bekerja. Kemudian berikut klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 1.3: Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
Doktor (S3)	0	0 %
Magister (S2)	4	6.66 %
Strata 1 (S1)	49	81.66 %
Diploma	7	11.66 %
Jumlah	60	100 %

Sumber: Data Primer DSI: Dexin Stell Indonesia

Gambar 1.3: Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti

Berdasarkan tabel dan gambar 1.3 diatas diketahui bahwa kondisi responden pada Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia, mayoritas responden berjenjang pendidikan Strata 1 (S1) sejumlah 49 orang (81.66%), berpendidikan Magister (S2) sejumlah 4 orang (6.66%) dan berpendidikan Diploma sejumlah 7 orang (11.66%) dan tidak terdapat Pegawai yang berpendidikan Doktor (S3). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat pendidikan beragam namun secara umum dari klasifikasi jenjang pendidikan responden karyawan Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia, adalah Perguruan Tinggi sehingga diharapkan memiliki modal intelektual yang dapat dimanfaatkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran dari data yang diteliti dan mengetahui deskripsi data pada variabel yang diteliti dengan melihat gambaran perolehan nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (mean), dan nilai standar deviasi. Dimana pada penelitian ini adalah ingin menganalisis pola komunikasi digital dua arah terhadap kinerja karyawan, dengan variabel komunikasi digital vertikal (X1), komunikasi digital horizontal (X2) dan komunikasi digital

diagonal (X3) terhadap variabel kinerja karyawan. Statistik deskriptif dari variabel tersebut dilihat pada sajian tabel berikut ini:

Tabel 1.4: Statistik Deskriptif Variabel Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Digital Vertikal (X1)	60	16	25	20.28	2.210
Komunikasi Digital Horizontal (X2)	60	18	24	20.83	1.368
Komunikasi Digital Diagonal (X3)	60	17	24	20.55	1.770
Kepatuhan Wajib PBB (Y)	60	76	95	82.83	4.247
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output SPSS v 22

Berdasarkan Tabel 1.4 statistik deskriptif variabel penelitian, dapat diketahui bahwa dari seluruh variabel penelitian memiliki N 60 yang berarti terdapat 60 responden yang digunakan. Kemudian pada variabel komunikasi digital vertikal (X1) perolehan nilai minimum ialah 16, maksimum ialah 25 dengan mean 20.28, variabel komunikasi digital horizontal (X2) perolehan nilai minimum ialah 18, maksimum ialah 24 dengan mean 20.83 dan variabel komunikasi digital diagonal (X3) perolehan nilai minimum ialah 17, maksimum ialah 24 dengan mean 20.55, sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y) perolehan nilai minimum ialah 76, maksimum ialah 95 dengan mean 82.83.

Pengujian Validitas menunjukkan sejauh mana kevalidan instrumen pengukur yang dipergunakan untuk mengukur kajian penelitian. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi olah statistik. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 60 responden karyawan DSI: Dexin Stell Indonesia. Pengambilan keputusan uji ini berdasarkan nilai r hitung (Corrected Item - Total Correlation) r tabel sebesar 0.266 untuk $df (N-2) = 60 - 2 = 58$; $\alpha = 0,05$ (rincian terlampir).

Kriteria untuk pengambilan keputusan uji validitas jika perolehan nilai r hitung > r tabel, maka angket dinyatakan valid namun apabila r hitung < r tabel, maka angket dinyatakan tidak valid. Berikut tabel hasil penyajian uji validitas data pada penelitian ini:

Tabel 1.5: Uji Validitas Angket Variabel X1, X2, X3

Korelasi	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan (r hitung > r tabel)
Angket X1-1 dengan total	0.611	0.266	Valid
Angket X1-2 dengan total	0.844	0.266	Valid
Angket X1-3 dengan total	0.746	0.266	Valid
Angket X1-4 dengan total	0.872	0.266	Valid
Angket X1-5 dengan total	0.776	0.266	Valid
Angket X2-1 dengan total	0.677	0.266	Valid
Angket X2-2 dengan total	0.671	0.266	Valid
Angket X2-3 dengan total	0.678	0.266	Valid
Angket X2-4 dengan total	0.504	0.266	Valid
Angket X2-5 dengan total	0.552	0.266	Valid
Angket X3-1 dengan total	0.566	0.266	Valid
Angket X3-2 dengan total	0.773	0.266	Valid
Angket X3-3 dengan total	0.655	0.266	Valid
Angket X3-4 dengan total	0.766	0.266	Valid
Angket X3-5 dengan total	0.708	0.266	Valid

Sumber: Output SPSS v 22

Tabel 1.6: Uji Validitas Angket Variabel Y

Korelasi	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan (r hitung > r tabel)
Angket Y1 dengan total	0.709	0.266	Valid
Angket Y2 dengan total	0.676	0.266	Valid
Angket Y3 dengan total	0.764	0.266	Valid
Angket Y4 dengan total	0.529	0.266	Valid
Angket Y5 dengan total	0.538	0.266	Valid
Angket Y6 dengan total	0.559	0.266	Valid
Angket Y7 dengan total	0.662	0.266	Valid
Angket Y8 dengan total	0.628	0.266	Valid
Angket Y9 dengan total	0.587	0.266	Valid
Angket Y10 dengan total	0.547	0.266	Valid
Angket Y11 dengan total	0.551	0.266	Valid
Angket Y12 dengan total	0.498	0.266	Valid
Angket Y13 dengan total	0.586	0.266	Valid
Angket Y14 dengan total	0.560	0.266	Valid
Angket Y15 dengan total	0.453	0.266	Valid
Angket Y16 dengan total	0.506	0.266	Valid
Angket Y17 dengan total	0.571	0.266	Valid
Angket Y18 dengan total	0.518	0.266	Valid
Angket Y19 dengan total	0.479	0.266	Valid
Angket Y20 dengan total	0.474	0.266	Valid

Sumber: Output SPSS v 22

Berdasarkan Tabel 1.5 dan 1.6 uji validitas dari keleuruhan angket pada variabel penelitian dapat diketahui, dalam penelitian

ini pengujian validitas dilakukan terhadap 60 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung (Corrected Item - Total Correlation) r tabel sebesar 0.266 untuk $df (N-2) = 60- 2 = 58; \alpha = 0,05$ dan dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk uji validitas. Dimana diketahui nilai r hitung lebih besar dari 0.266 yang merupakan nilai r tabel (rincian terlampir). Kemudian berdasarkan dengan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada keseluruhan variabel penelitian yaitu komunikasi digital vertikal (X1), komunikasi digital horizontal (X2) dan komunikasi digital diagonal (X3) dan kinerja karyawan (Y) disimpulkan bahwa seluruh butir angket pertanyaan yang terdapat pada penelitian ini, seluruhnya bersifat valid karena perolehan nilai dari r hitung > 0.266 (r tabel).

Penelitian ini lebih lanjut harus dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak angket dalam kuesioner dalam penelitian ini. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $> 0,60$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena $< 0,60$. Hasil dari pengujian reliabilitas pada angket variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.7: Uji Reliabilitas Angket Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Alpha Cronbroach	Nilai Ketentuan	Keterangan
Kom. Digital Vertikal (X1)	0.823	0.60	(0.823 > 0.60) Reliabel
Kom. Digital Horizontal (X2)	0.794	0.60	(0.794 > 0.60) Reliabel
Kom. Digital Diagonal (X3)	0.767	0.60	(0.767 > 0.60) Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.736	0.60	(0.736 > 0.60) Reliabel

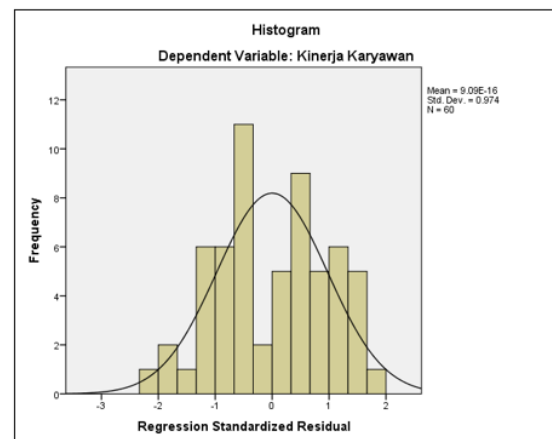
Sumber: Output SPSS v 22

Berdasarkan tabel 1.7 uji reliabilitas diketahui bahwa pada dasar pengambilan keputusan memenuhi syarat uji reliabilitas jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0.6, maka butir angket kuesioner penelitian

bersifat reliabel. Angket butir pertanyaan dari keseluruhan variabel pada penelitian ini yaitu komunikasi digital vertikal (X1), komunikasi digital horizontal (X2) dan komunikasi digital diagonal (X3) dan kinerja karyawan (Y). disimpulkan bahwa seluruh butir angket pertanyaan diketahui bahwa pernyataan bersifat reliabel, karena perolehan nilai Alpha Cronbach dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari nilai ketentuan yaitu $> 0,6$.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik normal probability plot dan uji tabel Kolmogorov-Smirnov. Pada grafik histogram, jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva menyerupai lonceng (bell - shaped) yang hampir sempurna maka data dinyatakan terdistribusi normal.

Gambar 1.4: Grafik Histogram

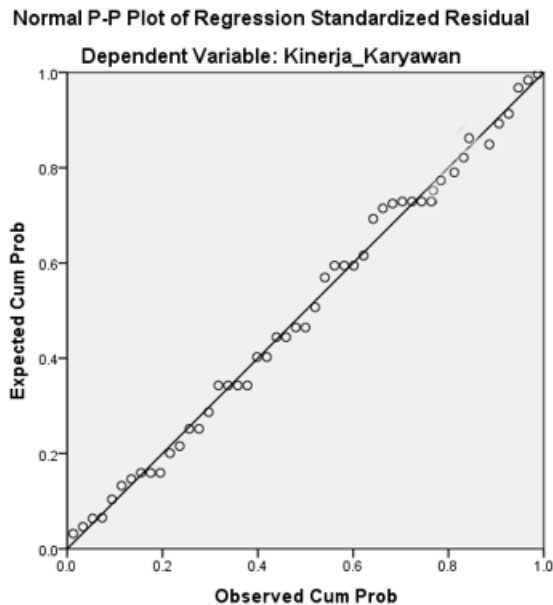


Sumber: Output SPSS v 22

Berdasarkan Gambar 1.4 grafik histogram normal probability plot diatas,

diketahui bahwa data dinyatakan terdistribusi normal apabila distribusi data kurva menyerupai lonceng (bell-shaped) yang hampir sempurna maka data pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

Gambar 1.5: Grafik Normal Plot



Sumber: Output SPSS v 22

Sedangkan berdasarkan pada Gambar 1.5 grafik normal plot diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam analisa grafik memberikan hasil bahwa data terdistribusi normal. Untuk meyakinkan hasil ini, maka peneliti melakukan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Apabila nilai sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian menggunakan analisis tabel Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 1.8: Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.81896603
	Absolute	.109
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.848
Asymp. Sig. (2-tailed)		.476

Sumber: Output SPSS v 22

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas diketahui dari hasil pengolahan data tersebut bahwa besarnya nilai pengujian Kolmogorov-Smirnov dari data variabel yang terdapat pada penelitian ini dengan nilai signifikansi sig (2-tailed) ialah 0.4767 dimana apabila diasumsikan nilai tersebut lebih besar dari 0.05 ($p = 0.1476 > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang terapat pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Hubungan linier antar variabel bebas disebut dengan multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan (VIF). Pada pengujian ini, apabila nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 maka mengindikasikan bahwa variabel yang terdapat pada penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Lebih lanjut berkaitan dengan uji multikolinieritas terhadap variabel X1 X2 X3, berikut ini hasil pengujianya:

Tabel 1.9: Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kom. Digital Vertikal (X1)	.496	2.298
Kom. Digital Horizontal (X2)	.788	1.355
Kom. Digital Diagonal (X3)	.582	1.881

Sumber: Output SPSS v 22

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1.9 uji multikolinieritas diatas dapat diketahui bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat dengan membandingkannya dengan nilai tolerance dan nilai VIF, dimana masing-masing variabel independen (X1, X2 dan X3) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari $> 0,10$. Kemudian dari nilai VIF, bahwa masing-masing variabel bebas ini lebih kecil dari < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian. Autokorelasi adalah keadaan terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Uji autokorelasi menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah pada autokorelasi. Uji autokorelasi menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Dikarenakan observasi yang berurutan berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Penelitian ini akan mendeteksinya dengan uji run test. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji run test. Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. berikut ini hasil pengujiannya:

Tabel 1.10: Uji Autokorelasi Run Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.05394
Cases < Test Value	30
Cases \geq Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	26
Z	-1.302
Asymp. Sig. (2-tailed)	.193

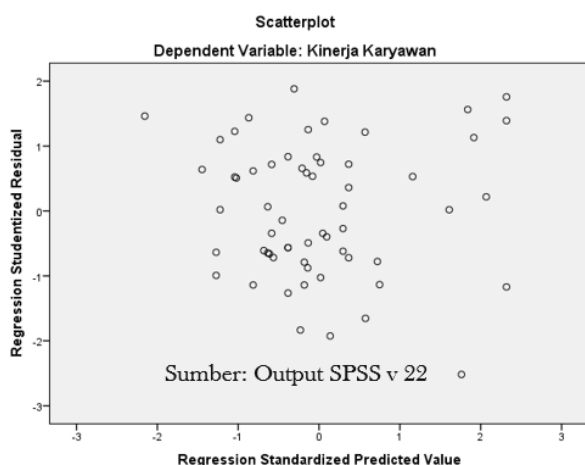
Sumber: Output SPSS v 22

b. Median

Berdasarkan Tabel 1.10 uji Autokorelasi diatas, diketahui nilai nilai signifikansi sig (2-tailed) pada uji run test yang dilakukan ialah 0.193 dimana apabila diasumsikan dengan dasar pengambilan keputusan nilai tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.193 > 0.05$) sehingga dapat diasumsikan bahwa data yang terapat pada penelitian bebas dari gejala autokorelasi.

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heterokedasitas dalam penelitian ini dapat digunakan grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila grafik yang ditunjukkan dengan titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedasitas dan tidak serta pola tersebar baik. Berikut grafik scatterplot untuk menganalisis apakah terjadi gejala heterokedastitas:

Gambar 1.6: Grafik Scatter Plot



Sumber: Output SPSS v 22

Berdasarkan Gambar 4.6 grafik scatter plot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik tersebut tersebar baik bagian atas maupun bagian bawah diangka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Kemudian untuk lebih meyakinkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data penelitian ini selanjutnya akan dilakukan uji Glejser, berikut hasilnya:

Tabel 1.11: Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.766	8.147		-1.197	.286
Kom. Digital Vertikal (X1)	.026	.124	.039	.205	.838
Kom. Digital Horizontal (X2)	.322	.155	-.308	2.082	.701
Kom. Digital Diagonal (X3)	-.051	.141	.068	-.362	.719

Sumber: Output SPSS v 22

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan Tabel 1.11 uji heteroskedastisitas Glejser diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) dari variabel bebas, tingkat Pendapatan (X1) 0.187, sanksi perpajakan (X2) 0.701 dan pengetahuan perpajakan (X3) 0.952, maka dari perolehan nilai probabilitas (Sig.) ketiga variabel tersebut X1 X2 dan X3 menunjukkan

perolehan nilai yang lebih besar dari dasar pengambilan keputusan yaitu nilai 0.05 (> 0.05), maka apat diasumsikan bahwa pada data variabel penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengaruh Komunikasi Digital dua arah terhadap kinerja karyawan pada Karyawan DSI: Dexin Stell Indonesia

Secara fundamental dipahami bahwa komunikasi dua arah terjadi ketika penerima mengirimkan respons atau umpan balik ke pesan pengirim. Dalam proses komunikasi dua arah, pengirim terlebih dahulu mengirimkan pesan ke penerima (Banunaek et al., 2017). Setelah menerima pesan, penerima menerjemahkannya dan kemudian mengirimkan kembali reaksinya kepada pengirim. Aktivitas komunikasi yang banyak dilakukan oleh sejumlah anggota masyarakat melalui medium internet belakangan ini, sesungguhnya merupakan suatu realitas yang diprediksikan jauh-jauh hari oleh McLuhan. Prediksi tersebut mengatakan bahwa perubahan budaya dalam kehidupan manusia itu ditentukan oleh teknologi (Rihayana et al., 2023).

Sebagai representasi dari realitas kebenaran prediksi tersebut, maka dalam konteks keterkaitan antara teknologi dan budaya, aktivitas komunikasi yang berlangsung melalui medium internet tadi, karenanya menjadi wujud fenomena komunikasi yang mencirikan perubahan budaya komunikasi dalam periode electronic age. Media sosial memfasilitasi interaksi penggunaannya secara daring. Perkembangan media sosial sangat pesat dan menjadi bagian tak terelakkan dari kehidupan sehari-hari. Platform media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter hingga whatsapp telah memudahkan masyarakat untuk saling terhubung. Komunikasi dapat saling terjalin secara cepat dan mudah tanpa dibatasi ruang.

Kemudian dalam konteks penelitian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia, terjadinya proses komunikasi digital dua arah tidak terlepas dari peran dan kehadiran era komunikasi digital saat ini yang berkembang. Komunikasi digital dua arah yang terjadi, informasi mengalir dari pengirim ke penerima dan respons penerima kembali ke pengirim. Karyawan dalam melaksanakan komunikasi digital dua arah dengan memanfaatkan aplikasi sosial media untuk saling berkomunikasi dengan perantara internet. Mulai dari pemanfaatan email hingga penggunaan whatsapp grup yang beranggotakan para karyawan dimasing-masing divisi untuk saling berkomunikasi secara interaktif apabila mendapatkan perintah atau arahan berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Kondisi dimana pemanfaatan aspek komunikasi digital membawa kontribusi yang positif karena dapat menjadikan proses interaksi dua arah antara karyawan menjadi mudah, namun sekaligus juga menghadirkan problematika atau kendala-kendala seperti kondisi jaringan internet yang menjadi penghubung media komunikasi terganggu karena kondisi kawasan yang cukup sulit menjangkau jaringan dan posisi karyawan di lokasi kerja yang saling berbeda dan berada pada posisi minim sinyal sehingga terkadang karyawan harus bergeser ke lokasi tertentu (agar sinyal internet lebih stabil).

Kemudian ditinjau dari perspektif pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komunikasi digital vertikal, komunikasi digital horizontal dan komunikasi digital diagonal, memiliki kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia. Dimana hasil uji signifikansi parsial ini menunjukkan nilai t hitung variabel komunikasi digital vertikal (X1) 2.817, variabel komunikasi digital

horizontal (X2) 2.481 dan komunikasi digital diagonal (X3) 2.196, dimana nilai tersebut > 2.003 dengan nilai signifikansi < 0.05 (ketetapan).

Komunikasi digital dua arah vertikal, adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, memimpin dan mengendalikan berbagai kegiatan di level bawah. Komunikasi dua arah horizontal sering disebut dengan istilah komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi yang sejajar dalam suatu organisasi. Komunikasi horizontal terjadi saat pihak-pihak yang melakukan komunikasi memiliki kedudukan atau tingkat yang sama dan setingkat. Seperti komunikasi yang terjalin antara sesama rekan kerja dibidang yang sama di perusahaan Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia. Sedangkan Komunikasi dua arah diagonal adalah komunikasi yang memotong secara menyilang, atau dalam artian. Komunikasi tersebut melibatkan komunikasi antara bidang atau unit kerja yang berbeda di Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia.

Kemudian dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh parsial etika kerja terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan perspektif penelitian yang dilakukan Wandi Didi dkk (2020), dengan kajian pengaruh komunikasi dua arah terhadap kinerja karyawan pada BPBD Provinsi Banten yang hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi dua arah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPBD Provinsi Banten dengan koefisien determinasi 48%. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zakariah Rialmi (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Utama Metal Abadi Tangerang dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,2%. Sehingga dapat dipahami bahwa aspek komunikasi

merupakan sesuat yang terbilang vital dalam menciptakan hubungan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu menghadirkan kinerja karyawan yang optimal.

Kesimpulan

Proses komunikasi digital dua arah karyawan perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia tidak terlepas dari peran dan kehadiran era komunikasi digital saat ini yang berkembang. Komunikasi digital dua arah yang terjadi, informasi mengalir dari pengirim ke penerima dan respons penerima kembali ke pengirim. Komunikasi digital horizontal dan komunikasi digital diagonal, memiliki kontribusi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan DSI: Dexin Stell Indonesia.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donatur. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

Daftar Pustaka

- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 5(1), 725-733.
- Astuti, Y. D. (2015). Dari simulasi realitas sosial hingga hiper-realitas visual: tinjauan komunikasi virtual melalui sosial media di cyberspace. *Profetik: Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Astuti, Y. D. (2017). Simulation of Social Reality Through New Media Study on Yogyakarta Students Smartphones Users (Simulasi Realitas Sosial Melalui New Media Studi pada Mahasiswa Yogyakarta Pengguna Smartphone). *Pekommas*, 2(1), 75-86.

- Banunaek, M. F., Suminah, S., & Karsidi, R. (2017). Pemberdayaan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Penyuluhan*, 13(2), 210-221.
- Burt, F. J., Rolph, M. S., Rulli, N. E., Mahalingam, S., & Heise, M. T. (2012). Chikungunya: a re-emerging virus. *The Lancet*, 379(9816), 662-671.
- Dwiyogo, W. D. (2022). *Pembelajaran visioner*. Bumi Aksara.
- Hamid, M., & Morrisian, A. C. (2013). Teori Komunikasi Massa. *Ghalia Indonesia*.
- Indrawan, J. (2019). Cyberpolitics Sebagai Perspektif Baru Memahami Politik di Era Siber [Cyberpolitics as A New Perspective in Understanding Politics in The Cyber Era]. *Jurnal Politica Dinamika Masalah Politik Dalam Negeri Dan Hubungan Internasional*, 10(1), 1-16.
- Kriyantono, R., & Sos, S. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Prenada Media.
- Liliweri, A. (2014). Sosiologi dan komunikasi organisasi. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Maslan, M. (2022). *Isolasi dan Identifikasi Bakteri Pengakumulasi Logam Berat sebagai Agen Bioremediasi dari Pesisir Kawasan Industri di Desa Fatufia, Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.
- Rambe, N. (2013). **PENGARUH BIMBINGAN KELOMPOKDENGAN TEKNIK KONFRONTASI TERHADAP PENINGKATAN KETERAMPILAN**

***BERKOMUNIKASI SISWA KELAS
VIII MADRASAH TSANAWIYAH
NEGERI 2 MEDAN. UNIMED.***

- Rihayana, I. G., SUPARTHA, I., Sintaasih, D. K., & Surya, I. B. K. (2023). Rethinking Open Innovation from Resources Based View and Dynamic Capability Perspective: Determinants and Its Consequences. *Quality-Access to Success*, 24(192).
- Riley, W., Davis, S. E., Miller, K. K., & McCullough, M. (2010). A model for developing high-reliability teams. *Journal of Nursing Management*, 18(5), 556-563.
- Santoso, D. A. A., & Prasetyo, A. (2021). PKM Peningkatan Kemampuan Berbicara pada Karang Taruna RT 007 RW 05 Kelurahan Tanjung Barat, Jagakarsa Jakarta Selatan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 1(1), 70-74.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Tamburaka, A. (2013). Literasi Media: Cerdas Bermedia Khalayak Media. *Raja Grafindo Persada*.
- Utami, S. H. (2022). *Pola Komunikasi Organisasi Di Unit Folio Sheeter 3 PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Dimasa Pandemi Covid-19*. Universitas Islam Riau.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1).