

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP EFEKTIVITAS KOMUNIKASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. KURNIA PURNAMA JAYA

**MUHAMMAD JAKA WIRATAMA¹, NURDASILA DARSONO²
TEUKU ROLI ILHAMSYAH PUTRA³**

¹⁾ Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: (1) analyze the conditions of information technology, intellectual capital, the effectiveness of the communication and performance of employees (2) the influence of information technology and intellectual capital, influence simultaneously and partially on the effectiveness of communication, (3) the influence of information technology and capital intellectual influence simultaneously and partially on employee performance PT. Kurnia Purnama Jaya (4) the effect of information technology and intellectual capital to employee performance through effective communication PT. Kurnia Purnama Jaya and (5) Effect of communication effectiveness toward performance of employees of PT. Kurnia Purnama Jaya. This research was conducted at PT. Kurnia Purnama Jaya Banda Aceh. As for the object of this study is the information technology, intellectual capital, communication effectiveness, and employee performance organization. The results showed that information technology, intellectual capital, communication effectiveness, and employee performance are already well underway. Then, the test results also showed that information technology and intellectual capital either simultaneously or partially influence the effectiveness of employee communications, information technology and intellectual capital, both simultaneously and partially on the performance of employees, information technology, intellectual capital indirect effect on employee performance through employee communications effectiveness and the effectiveness of communication affect the performance of employees of PT. Kurnia Purnama Jaya Banda Aceh

Keywords: *Mastery of Information, Organizational Learning, Employee Commitment, Performance of Employees*

PENDAHULUAN

Tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat member kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan

berupaya focus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain dalam hal ini adalah mitra perusahaan. Proses ini diebut dengan mitra kerja antar perusahaan dimana ini merupakan cara yang lazim digunakan untuk mengatasi persoalan-persoalan bisnis yang dihadapi saat ini (Beaumont dan Sohal, 2004).

Berdasarkan pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum (*business entities*) dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, khususnya dalam pasal 2 dan pasal 3, bahwa untuk dapat menjadi *perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh* wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan (c.q. Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota) sesuai domisil perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan. Izin dimaksud berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dan (selanjutnya) dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

Manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien apabila para karyawan mampu memahami secara benar bagaimana cara berkomunikasi secara efektif dalam organisasi. Komunikasi merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk berinteraksi, mengarahkan, dan peningkatan efektivitas kerja dalam team. Komunikasi seorang individu mencerminkan watak dan sikap dari diri individu tersebut, apakah dia menyenangkan, memiliki sikap menghargai, ataupun memiliki karakter leadership dalam dirinya. Pemimpin juga harus berkomunikasi secara efektif disemua lini aktivitas yang ada dalam organisasi agar terjadi keteraturan dalam bekerja.

Peranan pimpinan sampai bawahan dikatakan berhasil dalam sebuah organisasi ketika komunikasi antar karyawan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengelola pola pikir yang berfungsi sebagai simbol dari kesatuan moral para karyawannya,

sedangkan karyawan memiliki sikap loyalitas kepada pimpinan dan perusahaan. Peran seorang pimpinan akan terkesan mendalam bagi bawahannya dan mempengaruhi efektivitas kerjanya apabila mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan komunikasi dan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan menimbulkan motivasi dan semangat bagi karyawannya untuk bekerja secara optimal karena bawahan tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Peranan komunikasi yang efektif antar karyawan dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis dalam manajemen organisasi.

Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan komunikasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai apabila pimpinan dan karyawan yang mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien bersama-sama. Seorang pimpinan dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila mampu menentukan tujuan dan mengalokasikan sumber daya yang ada, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina komunikasi yang baik antara pribadi dengan karyawannya, menetapkan arah yang benar dalam mencapai sasaran organisasi.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Salah satu permasalahan utama di PT. Kurnia Purnama Jaya adalah kinerja atau kerja yang belum maksimal. Padahal untuk melaksanakan tugas utamanya yaitu, untuk mendukung usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas, maka PT. Kurnia Purnama Jaya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan profesional untuk PT.PLN. untuk memenuhi kebutuhan melayani yang baik PT. Kurnia Purnama Jaya juga memberikan bantuan sebagai mitra kerja, yang didalamnya memiliki SDM yang berperan sebagai subyek yang dapat menentukan maju

mundurnya perusahaan mitra itu sendiri dan Untuk dapat merealisasikan kerja yang baik antara perusahaan utama yaitu PT. PLN dengan perusahaan mitra dibutuhkan komunikasi yang efektif sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan perintah dari pimpinan perusahaan, dikarenakan perbedaan skill terhadap teknologi antara karyawan utama dan karyawan mitra dimana terkadang perusahaan mitra tidak memberikan pengetahuan tentang teknologi secara keseluruhan terhadap karyawannya sehingga komunikasi yang baik dapat membantu karyawan perusahaan mitra memahami teknologi yang digunakan untuk melayani publik.

KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Kisdarto (2007:58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Furtwengler (2007:79) yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai.

Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Efektivitas Komunikasi

Efektivitas Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik (*feed back*) atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan sebuah komunikasi yang efektif. Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan didukung oleh beberapa pertanyaan dari beberapa ahli, banyak ahli komunikasi yang memiliki kesamaan pandangan mengenai hubungan antara proses komunikasi dan kinerja organisasi. Mereka bersepakat bahwa komunikasi dan keberhasilan dalam berorganisasi berhubungan dengan signifikan.

Menurut (Suranto, 2005; 15) Memperbaiki komunikasi berarti memperbaiki kinerja organisasi. Pandangan tersebut mengisyaratkan diterimanya konsep-konsep:

1. Komunikasi merupakan salah unsur penting yang menandai kehidupan di dalam suatu organisasi ketika perkantoran itu berharap dapat bekerja dalam sebuah manajemen yang efisien, maka didalamnya perlu dilakukan langkah-langkah komunikasi secara terencana.
2. Komunikasi dapat dilakukan untuk mengubah, mempertahankan, dan meningkatkan sebuah organisasi.
3. Perkantoran yang berfungsi baik, ditandai oleh keadaanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Senantiasa terjadi komunikasi, kerjasama, saling koreksi, dan terdapat system pembagian tugas antara komponen tersebut.

Suatu organisasi dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antara komponen dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut semakin kokoh dan kinerja organisasi akan meningkat.

Modal Intelektual

Modal intelektual merupakan merupakan asset yang tidak berwujud (*Intangible Asset*) yang merupakan gabungan dari modal manusia (*Human Capital*), modal structural (*Structural Capital*), dan modal pelanggan (*Customer Capital*) yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan berdasarkan pengertian diatas

1. Kompetensi karyawan, yaitu segala kemampuan, keahlian, ketrampilan, pengetahuan, dan performa bisnis yang dimiliki oleh karyawan (*human capital*).
2. Struktur “internal” organisasi, yaitu kemampuan, keahlian, ketrampilan, pengetahuan, dan performa bisnis yang dimiliki oleh perusahaan (*Structural capital*).
3. Hubungan “eksternal”/, antara lain, dengan konsumen, supplier, dan pemerintah (*customer capital*). (Tunggal, 2002). Ulrich (1998) berpendapat bahwa *Intellectual Capital = Competency X Commitment*.

Syafaruddin Alwi, (2001) Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Thomas (1997) mengatakan bahwa kemampuan organisasi untuk terus menerus belajar dan berubah dengan sendirinya akan mampu mengasah kompetensi inti yang dimiliki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja superior dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keahlian.

Teknologi Informasi

Teknologi Informasi (TI), atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Information technology (IT)* adalah istilah umum untuk teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi. TI menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Contoh dari Teknologi Informasi bukan hanya berupa komputer pribadi, tetapi juga telepon, TV, peralatan rumah tangga elektronik, dan peranti genggam modern (misalnya ponsel).

Dengan ditemukan berbagai macam teknologi yang mendukung informasi ini menyebabkan perkembangan teknologi informasi yang demikian pesat, dimana setiap informasi yang ada di dunia ini dapat kita dapatkan dengan waktu yang relatif singkat. Karena kemampuan meningkat dalam bidang teknologi dan karena peralatan menjadi murah dan lebih kuat serta mudah dibawa disertai dengan perkembangan aplikasi komputer menyebabkan perkembangan

informasi semakin cepat.

Masalah teknologi informasi diyakini bahwa teknologi informasi akan menjadi penggerak utama dan sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi dunia ke depan. Teknologi informasi juga dipandang sebagai hal yang sangat penting dalam perluasan kesempatan belajar serta perolehan informasi masyarakat di dunia.

Beberapa pengertian teknologi telah diberikan antara lain oleh David L. Goetch (2002) *people tools, resources, to solve problems or to extend their capabilities*. Sehingga teknologi dapat dipahami sebagai "upaya" untuk mendapatkan suatu "produk" yang dilakukan oleh manusia dengan memanfaatkan peralatan (*tools*), proses dan sumberdaya (*resources*).

Pengertian yang lain, telah diberikan oleh Arnold Pacey "*The application as scientific and other knowledge to practical task by ordered systems. that involve people and organizations, living things and machines*". Dari definisi ini jelas, bahwa teknologi tetap terkait pada pihak-pihak yang terlibat dalam perencanaannya, karena itulah teknologi tidak bebas organisasi, tidak bebas budaya dan sosial, ekonomi dan politik. Definisi teknologi yang lain diberikan oleh Rias Van Wyk "*Technology is a "set of means" created by people to facilitate human endeavor*". Definisi lain oleh Technology Plan 2004-2005 "*Technology can be any tool, device, program, or system that when applied to the educational environment will increase productivity, creativity, and/or achievement of students, faculty, and staff and will prepare them for new roles in learning, living, and working*". Teknologi bisa mencakup, tetapi tidak terbatas untuk komputer, televisi, VCR dan DVD, alat presentasi audio/ visual, sistem satellite broadcast, alat adaptive, infrastruktur networking, instruksional, operasional, dan program manajemen.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan. Adapun hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah adalah:

H₁ : Teknologi Informasi, Modal Intelektual, Efektivitas Komunikasi, dan kinerja PT. Kurnia Purnama Jaya sudah baik.

- H₂ : Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Efektivitas Komunikasi karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
- H₃ : Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
- H₄ : Modal Intelektual berpengaruh terhadap Efektivitas Komunikasi karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
- H₅ : Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
- H₆ : Efektivitas Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
- H₇ : Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Efektivitas Komunikasi.
- H₈ : Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Efektivitas Komunikasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu perusahaan mitra PT. PLN yaitu PT. Kurnia Purnama Jaya di Jln. TWK. Mohd. Daudsyah No. 132. Gp. Peunayong, Banda Aceh. Dimana objek penelitian adalah Teknologi Informasi, Modal Intelektual, Efektivitas Komunikasi, dan Kinerja Karyawan Perusahaan Mitra PT. Kurnia Purnama Jaya. Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau objek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Ghozali, 2004). Dalam riset survey organisasional, populasi adalah semua anggota organisasi, oleh karena itu dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. Kurnia Purnama Jaya berjumlah 70 orang yang tersebar di beberapa PT. PLN Rayon, yaitu: PT. PLN Rayon Kota Banda Aceh, PT. PLN Rayon Keude Bieng, PT. PLN Rayon Lambaro, dan PT. PLN Rayon Jantho. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:56). Metode penarikan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Usman & Akbar, 2008).

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat penelitian atau *software* berupa *Partial Least Square* (PLS). SEM dibagi menjadi dua tipe, yaitu *Covarian-based Structural Equation Model* (CB-SEM) dan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (Ghozali dan Latan: 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Pada penelitian ini diperoleh nilai AVE diatas 0,50 maka *discriminant validity* yang baik tercapai.

a. Uji Realibilitas

1. *Composite Reliability*

Selanjutnya dilakukan pengujian *composite reliability* yang bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70. Hasil pengujian *composite reliability* disajikan tabel 1.

Tabel 1. *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted*

| | Average Variance Extracted (AVE) | Composite Reliability |
|------------------------|---|------------------------------|
| Teknologi Informasi | 0,6070 | 0,8236 |
| Modal Intelektual | 0,5898 | 0,8509 |
| Efektivitas Komunikasi | 0,6417 | 0,8997 |
| Kinerja Karyawan | 0,6259 | 0,9094 |

Berdasarkan tabel 1 nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk yaitu di atas >0.50 sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen. Sedangkan nilai *Composite Reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas >0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel

atau memenuhi uji reabilitas. Secara ringkas hasil evaluasi model pengukuran *first order* konstruk indikator refleksif di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 . Path coefficients (Efektivitas Komunikasi / 1)

| Latent variable | Value | Standard error | T | f ² | Critical ratio (CR) |
|---------------------|--------|----------------|--------|----------------|---------------------|
| Teknologi Informasi | 0,6732 | 0,0746 | 9,0236 | 1,2153 | 5,8353 |
| Modal Intelektual | 0,3063 | 0,0746 | 4,1058 | 0,2516 | 2,6295 |

| Path coefficients (Kinerja Karyawan / 1) | | | | | |
|--|--------|----------------|--------|----------------|---------------------|
| Latent variable | Value | Standard error | T | f ² | Critical ratio (CR) |
| Teknologi Informasi | 0,0641 | 0,0863 | 0,7424 | 0,0084 | 0,5569 |
| Modal Intelektual | - | 0,0649 | - | 0,0020 | -0,3112 |
| Efektivitas Komunikasi | 0,9303 | 0,0950 | 9,7960 | 0,0000 | 0,1188 |

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis PLS maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi dan Modal Intelektual terhadap kinerja pegawai PT Kurnia Purnama Jaya melalui mediasi Efektivitas Komunikasi. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh masing-masing konstruk terhadap konstruk lainnya.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Komunikasi.

Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Efektivitas Komunikasi. Hal ini bermakna bahwa tingginya Teknologi Informasi yang dirasakan oleh pegawai PT Kurnia Purnama Jaya dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi. Hasil yang diperoleh mengkonfirmasi, kemampuan komunikasi merupakan faktor penentu kesuksesan setiap individu maupun organisasi untuk bertahan dalam

persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Kemampuan komunikasi seseorang dalam organisasi diperlukan dalam setiap kondisi misalnya pada saat mempersiapkan sebuah presentasi bisnis, menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam suatu rapat, negosiasi bisnis, melatih tim, membangun sebuah tim kerja, dan dalam setiap aktivitas organisasi. Melihat pentingnya komunikasi dalam organisasi, efektivitas komunikasi akan sangat menentukan kesuksesan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Griffith, 2002).

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Laudon, C. Kenneth and Laudon, P. Jane, (2005:4) Sistem informasi dapat membantu perusahaan memperluas jangkauan manajer perusahaan sampai ke lokasi-lokasi yang jauh, memperoleh bentukbentuk dan aliran kerja baru, dan kemungkinan juga bisa mengubah cara berbisnis menurut.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja.

Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Teknologi Informasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,534 dengan nilai t statistik $4.876 > 1.96$ (t tabel). Hasil ini berarti bahwa Teknologi Informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil penelitian Koester dan Olebe, 1988, menjalin hubungan baik melalui komunikasi dengan menciptakan iklim kepercayaan dan keterbukaan dengan manajemen dibawahnya untuk mendapatkan informasi dan mengkomunikasikannya kepada atasan. Sedangkan manajemen bawah menyampaikan tugas, kebijakan, strategi, *order*, dan instruksi dari atasan. Pada tingkatan ini lebih banyak komunikasi dalam pemberian instruksi dan perintah.

Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Efektivitas Komunikasi.

Sesuai dengan teori Modal Intelektual yang dikemukakan Stewart (1997) mendefinisikan modal intelektual sebagai materi intelektual yaitu pengetahuan, informasi, kekayaan intelektual, pengalaman yang digunakan untuk menciptakan

kesejahteraan. Ia mengemukakan bahwa pengetahuan telah menjadi faktor produksi yang penting dan oleh karenanya aset intelektual harus dikelola oleh perusahaan.

Definisi *intangible asset* oleh *International Accounting Standart (IAS)* yaitu bahwa aset intangible merupakan aset non moneter yang dapat diidentifikasi dan penanganan substansi fisik untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang dan jasa, untuk dipinjamkan pada pihak lain atau untuk tujuan administratif. Sumber daya yang ada merupakan sumber daya yang berhubungan dengan konsumen seperti kompetensi, reputasi dan loyalitas. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang ada pada tingkat individual dan organisasional. Pada tingkat individual, mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, sedangkan pada tingkat organisasional mencakup *database* klien yang spesifik, teknologi, metode, prosedur, dan budaya organisasi.

Harrison dan Sullivan (2000) mengemukakan bahwa kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh usaha-usaha rutin perusahaan untuk memaksimalkan nilai-nilai dari modal intelektual yang dimiliki perusahaan. Modal intelektual memberikan diversitas nilai-nilai organisasi yang berbeda-beda seperti peningkatan keuntungan akuisisi inovasi dari perusahaan lain, loyalitas konsumen, pengurangan biaya, dan perbaikan produktivitas.

Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa hubungan variabel Modal Intelektual terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.352 dengan nilai t statistik $3.498 > 1,960$ (t tabel). Hasil ini berarti bahwa Modal Intelektual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa modal intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahkan modal intelektual bisa jadi indikator untuk kinerja perusahaan masa depan (Chen et al. 2005; Riahi-Belkaoui 2003).

Pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap kinerja.

Efektivitas Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi Efektivitas Komunikasi

yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karena rasa memiliki terhadap organisasinya.

Bentuk komunikasi tertinggi adalah komunikasi empatik yang memiliki makna melakukan komunikasi untuk mengerti dan memahami karakter dan maksud dan peran orang lain yang menerima pesan (Knutson, et al., 2003). Dalam hal ini, kebaikan dan sopan santun seperti halnya kemampuan dan kemauan untuk memenuhi komitmen yang disampaikan, dan menjelaskan harapan yang diharapkan dalam suatu hubungan komunikasi sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya harapan yang bertentangan atau berbeda dengan peran dan tujuan komunikasi. Selain itu, integritas mencakup hal-hal yang lebih dari sekadar kejujuran juga diperlukan dalam membangun hubungan komunikasi yang efektif dan sehat

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wood et. Al (1998) menyebutkan bahwa kinerja adalah ringkasan ukuran jumlah dan mutu serta kontribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja dan organisasi atau sebagai mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja melalui Efektivitas Komunikasi.

Secara langsung nilai pengaruh variabel Teknologi Informasi terhadap kinerja menunjukkan 0.177 dengan nilai t statistik $0.799 < 1.960$. Hasil ini menunjukkan bahwa, secara langsung variabel Teknologi Informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan pengaruh langsung variabel Efektivitas Komunikasi terhadap kinerja menghasilkan nilai koefisien 0.706 dengan t-statistik $2.659 > 1.960$. Gambaran ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan variabel Efektivitas Komunikasi terhadap kinerja. Semakin tinggi Efektivitas Komunikasi seorang pegawai, maka kinerja yang dihasilkan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan rasa memiliki pegawai yang tinggi terhadap organisasinya.

Secara parsial Teknologi Informasi masih memiliki pengaruh langsung pada kinerja, namun memiliki nilai t-statistik $0.529 < 1.960$. Hasil perhitungan VAF Efektivitas Komunikasi sebagai pemediasi jalur antara Teknologi Informasi dan

kinerja diperoleh nilai 0.483 atau 48.3%. Gambaran ini menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi dapat dianggap sebagai pemediasi parsial. Gambaran hasil uji efek mediasi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Teknologi Informasi yang dirasakan pegawai PT Kurnia Purnama Jaya maka semakin tinggi pula Efektivitas Komunikasi yang dimiliki.

Pengaruh Modal Intelektual terhadap kinerja melalui Efektivitas Komunikasi.

Nilai pengaruh langsung Modal Intelektual terhadap kinerja yang menunjukkan nilai 0.015 dengan nilai t-statistik sebesar $0.088 < 1.960$. Gambaran ini menjelaskan bahwa Modal Intelektual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan hasil perhitungan VAF Efektivitas Komunikasi sebagai pemediasi jalur antara Modal Intelektual dan kinerja diperoleh nilai 0.940 atau 94%. Gambaran ini menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi dianggap sebagai pemediasi penuh terhadap pengaruh Modal Intelektual terhadap kinerja. Hasil uji efek mediasi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Modal Intelektual yang dimiliki maka semakin tinggi pula Efektivitas Komunikasinya, sehingga ada kecenderungan berdampak pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan dan berimplikasi pada kinerja organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Teknologi informasi, modal intelektual, efektivitas komunikasi, dan kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik.
2. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Efektivitas Komunikasi karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
3. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Efektivitas Komunikasi karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.

4. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
5. Modal Intelektual berpengaruh terhadap Efektivitas Komunikasi karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
6. Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
7. Efektivitas Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya.
8. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Efektivitas Komunikasi.
9. Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Efektivitas Komunikasi

Saran-saran

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Kurnia Purnama Jaya Banda Aceh hendaknya penggunaan teknologi informasi lebih ditingkatkan seiring dengan semakin berkembangnya penggunaan teknologi informasi dengan cara memberikan pemahaman kepada setiap karyawan akan pentingnya penggunaan teknologi informasi.
2. Modal intelektual yang dimiliki oleh PT. Kurnia Purnama Jaya Banda Aceh hendaknya dapat terus ditingkatkan agar pelayanan perusahaan menjadi lebih baik terutama berkaitan dengan peningkatan kemampuan/keahlian karyawan.
3. Efektivitas komunikasi di lingkungan perusahaan juga harus ditingkatkan lagi, terutama berkaitan dengan pemahaman karyawan dalam menerima informasi yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja.
4. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka yang perlu mendapatkan perhatian pimpinan kepada setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Argiris C., 1994. Good communication that block learning. HBR. July – Agustus
- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2002. *Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Aw, Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Baron & Kenny (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*
- Beaumont, A. Sohal. *International Journal of Operations & Production Management*, 24 (7) (2004), pp. 688–700
- Botis, Dragonetti, Jacobsen and Roos. 1999. *The Knowledge Toolbox: A Review of The Tools Available To Measure and Manage Intangible Resources*. *European Management Journal* 17 (4). 391-402.
- Chin, Wayne W. Dan Newsted, P.R. 1999. *The partial least square approach for structural equation modeling*. Macoulides: Modern Methods for Business Research.
- Drennan, E. 1991. *Competency Based Human Resource Management: Value Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*. Kogan Page limited. London
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 menit*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- GB Dadi, PM Goodrum, TRB Taylor, WF Maloney, (2014) *Effectiveness of communication of spatial engineering information through 3D CAD and 3D printed models* *Visualization in Engineering* 2 (1), 1
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goetsch, David. L, Staanelly B.Davis, 2002, **Quality Management, Introduction to Total Quality Management for Production, processing, and services**, New Jersey: Prentice Hall
- Goodhue, D.I dan Thompson. R. L. 1995. “*Task –Technology and Individual Performance*”. *Mis Quarterly*, Juni 213-236.
- Gregorio Martín de Castro, Pedro López Sáez, (2008) *Intellectual capital in high-tech firms: The case of Spain*, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 9 Iss: 1, pp.25 – 36
- Hair, et al. 2006. *Multivariate Data Analysis 6th Ed*. New Jersey: Pearson Education

- Haag dan Keen. 1996. *Information Technology: Tomorrow's Advantage Today*. Hammond: Mcgraw-Hill College.
- Hendrix, A Jerry, 2001. Public Relation Case 5th Edition. Belmont: Wadsworth Thopson Learning. Hal. 36.
- Hong, Pew Tan et al. 2007. "Intellectual Capital and Financial Returns of Company". *Journal of Intellectual Capital*. Vol.8 No. 1 2007 pp 76-95.
- Horibe, Frances. 1997. *Managing Knowledge Workers: New Skill and Attitudes to Unlock The Intellectual Capital in Your Organization*. New York. John Willey and Son.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Ilahi, Wahyu (2010)., *Komunikasi Dakwah*., Bandung: Remaja Rosdakarya
- John Wiley & Sons Inc. Steer. R. M. 1997. *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment Administration Science Quarterly*. Journal of Organizational Behavior. University of California. Berkeley. (Volume 22 pp. 46-56)
- Kaplan. Robert S. dan David P. Norton. 2000. *Balanced Scorecard: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*. Penerbit Erlangga. Alih Bahasa Peter R. Yosi Pasla.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2012. Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffith, D.A., 2002. The role of communicayion competencies in international business relationship development. *Journal of World Business*, 37 (4), 256265.
- Mahmood, M. A. & Mann, G.J. (1993). *Measuring the organizational impact of information technology investment: An exploratory study*. *Journal of Management Information Systems*, 10(1), 97-122.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pendit, Putu Laxman. (1994). "Makna dan peran informasi dari masa ke masa (bagian II [habis]: ekonomi informasi dan informasi ekonomi." *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Ilmu Informasi*. Vol 1(2) April 1994. p. 35-39.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Purnomosidhi, Bambang. 2006. "*Praktik Pengungkapan Modal Intelektual Pada Perusahaan Publik di BEJ*". Malang: Universitas Brawijaya Malang.

- Rahmi Qadri. (1997). Pengaruh Faktor Sosial, Affect , Konsekuensi yang dirasakan dan Kondisi yang Memfasilitasi terhadap Pemanfaatan Komputer. Tesis S2 UGM. 1997.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta : PT. Salemba Empat. 2006. 6
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 1997. *Strategic Theory Research*. Oxlord Blacwell *ScienceQuarterly*. Journal of Organizational Behavior. University of California. Berkeley. (Volume 22 pp. 46-56)
- Santoso, Singgih, “*Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*”, (Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo, 2010).
- Soekanto, Soejono.2000. ***Kamus Besar Sosiologi***. Jakarta: Rajawali.
- Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan, 2009. **SPSS Complete**, Jakarta: Salemba Empat.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1991. *Competence Work: Model for uperior Performance*,
- Stewart, Thomas A. 1999. *Intellectual Capital: The Wealth of Organizations*. Doubleday.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian pendidikan. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2010). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Syafaruddin Alwi 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi KeunggulanKompetitif*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.
- Taylor James. (2004). *Sains and Technology*. San Francisco: Prentice-Hall.
- Thompson, A. A., Strickland III, A. J. And Gamble, J. E. (2010). *Crafting and Executing Strategy: The Quest For Competitive Advantage: Concepts and Cses*, Seventeenth, McGraw-Hill
- Ulrich. Dave. 1998. *Intellectual Capital – Competence X Commitment*. Sloan Management Review. Winter Edition.

Williams, Sawyer, (2007), *Using Information Technology* terjemahan Indonesia, Penerbit ANDI, ISBN 979-763-817-0

Zumali, Cut. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker–Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*