

**PENGARUH ELEMEN KOMUNIKASI DAN MEDIA PEMBELAJARAN  
ONLINE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CHEVRON PACIFIC  
INDONESIA DI RIAU**

**Mutia Syahelda Resi<sup>1</sup>, Ira Dwi Mayangsari, S.Sos., MM<sup>2</sup>**

Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom  
University

[mutiasyahelda@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:mutiasyahelda@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [iradwi@telkomuniversity.ac.id](mailto:iradwi@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh elemen komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh pemanfaatan media pembelajaran online terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh elemen komunikasi dan pemanfaatan media pembelajaran online terhadap kinerja karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau. Metode pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling sebanyak 96 sampel responden karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau. Pengumpulan data menggunakan skala likert untuk mengukur indikator variabel. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu, variabel independen elemen komunikasi dan media pembelajaran serta variabel dependen kinerja karyawan. Variabel tersebut terdiri dari beberapa sub variabel yaitu elemen komunikasi dengan sub variabel (Sender, Message, Communication Channel dan Feedback) menurut Al-Khasawneh & Bakir (2019), media pembelajaran online dengan sub variabel (Instructional Goals, Instructional Content, Kesesuaian terhadap Karakteristik Peserta Didik, Kesesuaian Teori, Kesesuaian dengan Gaya Belajar dan Kesesuaian dengan Situasi) menurut Susilana (2009) dan kinerja karyawan dengan sub variabel (Efektivitas, Tanggung Jawab, Disiplin dan Inisiatif) menurut Suyadi (2008). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan analisis deskriptif. Hasil analisis statistik menunjukkan secara parsial Elemen Komunikasi(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan  $< \alpha$  atau  $0,047 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2,017 > T$ tabel sebesar 1,986, Media Pembelajaran (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan  $< \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai Thitung  $8,754 > T$ tabel sebesar 1,986, dan secara simultan nilai signifikan pengujian sebesar 0,000 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Elemen Komunikasi(X1) dan Media Pembelajaran Online(X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau berdasarkan koefisien determinasi bahwa sebesar 78,5%, sedangkan sisanya sebesar 21,5% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Elemen Komunikasi, Media Pembelajaran unikasi, Kinerja Karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of communication elements on employee performance, the effect of using online learning media on employee performance, and the influence of communication elements and the use of online*

*learning media on employee performance at PT. Chevron Pacific Indonesia in Riau. The method in this study used a survey method with a quantitative approach using a questionnaire. The sampling technique used in this study was probability sampling as many as 96 samples of PT. Chevron Pacific Indonesia in Riau. Data collection uses a Likert scale to measure variable indicators. The variables in this study, namely, the independent variable elements of communication and learning media and the dependent variable of employee performance. This variable consists of several sub variables, namely communication elements with sub variables (Sender, Message, Communication Channel and Feedback) according to Al-Khasawneh & Bakir (2019), online learning media with sub variables (Instructional Goals, Instructional Content, Conformity to Participant Characteristics. Education, Theory Conformity, Suitability with Learning Styles and Suitability to Situations) according to Susilana (2009) and employee performance with sub variables (Effectiveness, Responsibility, Discipline and Initiatives) according to Suyadi (2008). The data analysis technique in this study used a classical assumption test, multiple linear regression analysis, and descriptive analysis. The results of statistical analysis show that partially the Communication Element (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value  $<\alpha$  or  $0.047 < 0.05$  and a value of  $T_{count} 2.017 > T_{table}$  is 1.986, Learning Media (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a significant value  $<\alpha$  or  $0,000 < 0.05$  and a value of  $T_{count} 8,754 > T_{table}$  of 1.986, and simultaneously the significant value of testing is 0,000, the significant value is less than 0.05. So it can be concluded that simultaneously Communication Elements (X1) and Online Learning Media (X2) have an effect on Employee Performance (Y) at PT. Chevron Pacific Indonesia in Riau is based on the coefficient of determination that is 78.5%, while the remaining 21.5% is the contribution of the influence of other variables outside of this study.*

*Keywords: Communication Elements, Unication Learning Media, Employee Performance of PT. Chevron Pacific Indonesia in Riau*

## **A. PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dewasa ini telah memberikan fasilitas pada proses pembelajaran. Pembelajaran merupakan strategi dan solusi bagi suatu organisasi atau perusahaan maupun individu untuk beradaptasi dan mengambil tindakan yang efektif untuk menciptakan keunggulan daya saing (Permatasari & Hardiyanto, 2018:1). Di tempat kerja, pembelajaran merupakan kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi/perusahaan. Perbedaan

pembelajaran pada sistem pendidikan dan tempat kerja yaitu, sistem pendidikan fokus pada kegiatan pendidikan formal dan terencana sedangkan tempat kerja sebagian besar informal dengan fokus pada tugas-tugas praktek dan situasi kerja (Tynjälä, 2008:139). Selain itu, belajar di tempat kerja lebih kolaboratif yang mana interaksi sosial dan berbagi pengetahuan di antara rekan kerja merupakan hal yang penting dari pembelajaran.

*E-learning* merupakan salah satu pendekatan pembelajaran populer

yang digunakan oleh banyak organisasi dan telah menjadi tren dalam beberapa tahun terakhir (Zareie & Jafari Navimipour, 2016:167).

Teknologi *Learning Management System* (LMS) banyak digunakan pada sektor pendidikan dan perusahaan untuk mengurangi biaya pelatihan, menawarkan pelatihan yang terintegrasi dan memberikan modul pembelajaran kepada karyawan atau siswa. Teknologi ini membantu bisnis dalam dokumentasi, administrasi, perekaman, dan kinerja karyawan (*E-Learning Market Trends 2019-2025 Industry Size Research Report*, n.d.).

Di Indonesia, proses pembelajaran yang dilakukan secara online didukung oleh penetrasi pengguna internet terhadap jumlah populasi penduduk Indonesia. Pada tahun 2018, berdasarkan laporan survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) menunjukkan bahwa ada 171,17 juta pengguna internet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Adapun jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2018 adalah 264,16 juta jiwa. Hasil survei tersebut juga mengungkapkan penetrasi pengguna internet berdasarkan pekerjaan (*Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia*, n.d.). Dengan melihat pertumbuhan penetrasi internet serta perkembangan dalam sektor pendidikan, karyawan dapat mengakses media pembelajaran *online*. Dengan memanfaatkan media pembelajaran online pada karyawan dapat menunjukkan perubahan terhadap kinerja karyawan (Anggraini, 2019:49). Berdasarkan pengertian diatas dan memanfaatkan potensi internet, maka karyawan dapat memanfaatkan internet untuk media pembelajaran *online* dengan tujuan meningkatkan kualitas kinerja.

Media pembelajaran *online* atau *e-learning* memiliki keunggulan dibandingkan dengan metode

tradisional yaitu tatap muka dalam proses pelatihan dan pengembangan keterampilan. Keunggulannya yaitu, dapat diakses kapan saja dan dimana saja, penyampaian pembelajaran yang efisien, pembelajaran sesuai permintaan atau kebutuhan, dan efektivitas biaya pembelajaran. Sehingga menjadikan *e-learning* sebagai pendekatan penting pendukung dalam pembelajaran formal dan informal di tempat kerja (Wang, 2018:1)

PT. Chevron Pacific Indonesia menerapkan *e-learning* menggunakan *Learning Management System* (LMS) sebagai salah satu bentuk pembelajaran bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Perusahaan ini mewajibkan karyawan untuk menggunakan LMS dalam jangka waktu tertentu yang nantinya akan dievaluasi oleh ketua tim. LMS sudah dipergunakan selama 5 tahun yaitu semenjak 13 April 2015. Metode LMS ini merupakan sistem yang efektif bagi karyawan, karena fleksibel untuk karyawan memilih waktu kapan karyawan tersebut ingin melakukan pembelajaran online (LMS) dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Metode yang digunakan Chevron, disesuaikan dengan *sub* departemen seperti bagian keuangan atau *finance* berada di departemen *Accounting*. Penulis membatasi penelitian dengan memfokuskan pada PT. Chevron Pacific Indonesia yang berada di wilayah Riau, karena wilayah produksi PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau merupakan wilayah produksi terbesar di Indonesia.

Permasalahan yang muncul setelah menerapkan *e-learning* menggunakan *Learning Management System* (LMS) sebagai salah satu bentuk pembelajaran bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau dari wawancara yang

dilakukan kepada karyawan dalam proses pembelajaran ada beberapa permasalahan yang muncul apa bila karyawan tidak memahami materi yang diberikan oleh mentor karyawan kesulitan untuk bertanya langsung kepada mentor tidak seefektif saat pembelajaran langsung dan ada beberapa masalah lainnya ada beberapa karyawan yang pertama kali menggunakan *Learning Management System* (LMS) sehingga karyawan mengalami kesulitan hal ini ditakutkan komunikasi tidak berjalan dengan baik karena media pembelajaran *online* sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Komunikasi Pendidikan

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya untuk saling mendapatkan pengertian (Wursanto, 2005:4). Menurut Suparatman (2011), kegiatan dasar manusia tidak akan pernah lepas dari komunikasi. Komunikasi menjadi hal yang penting bagi manusia untuk menyampaikan pemikirannya. Komunikasi pendidikan merupakan suatu proses dan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan literasi, nilai tambah bagi pihak sasaran pada bidang teknologi, komunikasi, dan informasi (Yusuf, 2010:2)

#### a. Model komunikasi

Model komunikasi merupakan suatu gambaran untuk menyederhanakan proses komunikasi. Pada kegiatan pendidikan menurut Naim (2011:28), model komunikasi terbuka lebih cocok untuk diterapkan, termasuk pada kegiatan intruksional. Hal ini disebabkan karena dapat memberi peluang untuk saling mengontrol kesalahan yang

mungkin ada. Menurut Tubss dan Moss (1983) dan Devito (1996) dalam Lubis *at al.*, 2009.

#### b. Elemen komunikasi

Elemen komunikasi pada pendidikan yang dapat meningkatkan proses komunikasi menurut Husain et al (2017) adalah instruktur yang berkualitas (*sender*), *message*, *communication channel*, dan *feedback*.

1. *Sender* adalah sumber komunikasi yang dapat berupa seseorang atau kelompok. *Sender* merupakan pihak yang memulai komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.
2. *Message* adalah informasi, pendapat, atau pesan yang disampaikan oleh *sender* dalam mencapai tujuan tertentu.
3. *Communication channel* adalah media yang digunakan untuk mengirim pesan atau informasi dari *Sender* (komunikator) ke penerima.
4. *Feedback* adalah respon penerima terhadap pesan yang telah disampaikan oleh komunikator

### 2. Media Pembelajaran

Menurut Azhar Arsyad (2003:4) media pembelajaran merupakan alat yang membawa pesan-pesan atau informasi yang bertujuan instruksional atau mengandung maksud-maksud pengajaran. Penggunaan media pembelajaran dalam proses belajar mengajar merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas pembelajaran pada individu. Media pembelajaran *online* (*e-learning*) adalah pembelajaran yang memanfaatkan teknologi komputer, jaringan komputer dan Internet. *E-learning* memungkinkan individu untuk belajar melalui komputer di tempat mereka masing-masing tanpa harus secara fisik pergi mengikuti



pembelajaran di kelas. *E-learning* sering pula dipahami sebagai suatu bentuk pembelajaran berbasis web yang bisa diakses dari intranet di jaringan lokal atau internet (SUKMANTO et al., 2017)

#### a. Pembelajaran di Tempat Kerja

Pembelajaran di tempat kerja melibatkan berbagai cara, proses, dan kegiatan bagi tenaga kerja untuk dapat belajar dari dasar hingga mahir dalam meningkatkan keterampilan menyelesaikan pekerjaan. Pembelajaran pada dasarnya merupakan suatu perubahan yang cenderung bertahan seiring berjalannya waktu. Perubahan tersebut dapat berupa perubahan sikap, kepercayaan, pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan perilaku (Wang, 2018). Dengan kata lain, pembelajaran dalam orientasi organisasi/perusahaan melibatkan tujuan dan proses menuju pencapaian tujuan tersebut.

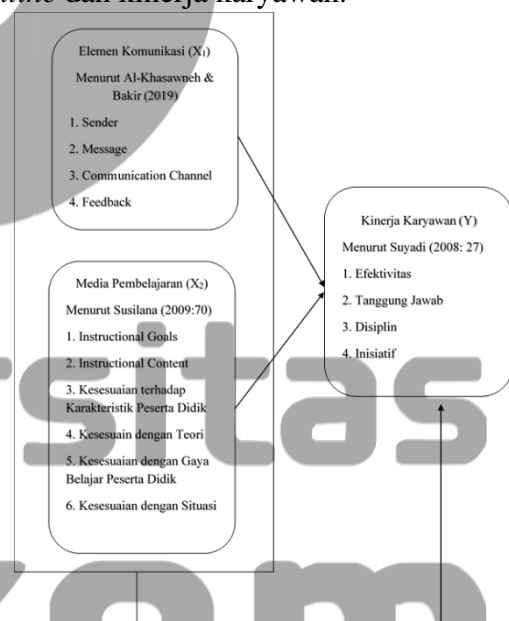
### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dicapai, atau prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Kinerja sangat dibutuhkan pada perusahaan karena merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2007, 22), kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian,

kepiawaian dan perilaku yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Penilaian atau evaluasi kinerja karyawan terhadap efektivitas program pembelajaran merupakan hal penting untuk proses pengembangan organisasi/perusahaan. Tujuan utama pembelajaran di tempat kerja adalah meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengukuran kinerja karyawan sangat penting untuk pengembangan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja karyawan merupakan penggerak utama dalam pembelajaran di tempat kerja.

### C. KERANGKA PEMIKIRAN

Pada penelitian ini terdapat Tiga variable. Elemen komunikasi, pemanfaatan media pembelajaran *online* dan kinerja karyawan.



### D. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan teori-teori tersebut, Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>0</sub>= Elemen komunikasi di PT. Chevron Pacific Indonesia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>1</sub>= Elemen komunikasi di PT. Chevron Pacific Indonesia

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- H2= Pemanfaatan media pembelajaran online di PT. Chevron Pacific Indonesia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3= Pemanfaatan media pembelajaran online di PT. Chevron Pacific Indonesia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4= Elemen komunikasi dan pemanfaatan media pembelajaran online di PT. Chevron Pacific Indonesia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H5= Elemen komunikasi dan pemanfaatan media pembelajaran online di PT. Chevron Pacific Indonesia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

**E. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi tentang variabel dari sebuah fenomena yang diteliti (AMANDA, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau yang berjumlah 2.714 karyawan.

Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya (Kriyantono, 2008: 162). Berikut persamaan matematisnya:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{2.714}{1 + 2.714 \cdot 0,10^2}$$

$$n = 96,4463$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir. (Menggunakan 10%)

Jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan adalah 96 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik ini digunakan karena setiap anggota populasi dianggap homogen yaitu populasi diambil dari keseluruhan karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau

**F. HASIL PENELITIAN**

**1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis**

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	633.817	2731.142		.232	.817
Elemen_Komunikasi.X1	.331	.164	.171	2.017	.047
Media_Pembelajaran.X2	1.027	.117	.740	8.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan.Y

(Sumber : Hasil Olahan Data *Software* SPSS 25.0, 2020)

Persamaan regresi diatas adalah:

Nilai Konstanta (a) sebesar 633,817 artinya adalah apabila Elemen Komunikasi(X1) dan Media Pembelajaran (X2) di asumsikan nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) pada BKPP adalah sebesar633,817. Koefisien regresi variabel Elemen Komunikasi (X1) bernilai 0,331yang artinya bahwa setiap peningkatan nilai motivasi sebesar 1% maka akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar

0,331. Koefisien regresi variabel Media Pembelajaran (X2) bernilai 1,027 yang artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,027. Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Elemen Komunikasi (X1) dan Media Pembelajaran (X2) pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau dengan uji t atau uji par.

Berdasarkan tabel 4.16, disimpulkan mengenai pengujian hipotesis secara parsial yang telah dibuat sebagai berikut:

**Pengaruh Elemen Komunikasi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y)** Hasil analisis regresi Pengaruh Elemen Komunikasi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan  $< \alpha$  atau  $0,047 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2,017 > T_{tabel}$  sebesar 1,986. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya bahwa Elemen Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

**Pengaruh Media Pembelajaran (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil analisis regresi Media Pembelajaran (X2) menunjukkan nilai signifikan  $< \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai Thitung  $8,754 > T_{tabel}$  sebesar 1,986. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya bahwa Media Pembelajaran (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independent atau variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat. Semakin nilai

koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati angka 0, maka pengaruh yang diberikan antara variabel independent terhadap variabel dependen semakin kecil.

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	.785	.780	5215.39180	1.761

a. Predictors: (Constant), Media\_Pembelajaran.X2,

Elemen\_Komunikasi.X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan.Y

(Sumber : Hasil Olahan Data *Software* SPSS 25.0, 2020)

Dari hasil perhitungan di atas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 78,5%. Hal ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh yang di hasilkan Elemen Komunikasi (X1) dan Media Pembelajaran (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau sebesar 78,5%.

## G. Pemahasan Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki jenis kelamin dalam suatu organisasi tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu organisasi, sedangkan tingkat keahlian dan skill merupakan penentu seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan dari sisi usia karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau sebagian besar didominasi oleh kalangan usia 41-45 tahun. Sementara dari segi pendidikan karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau sebagian besar

berpendidikan terakhir S1. Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Sedangkan lama bekerja karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau sebagian besar >25 tahun. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011).

## 2. Variabel Elemen Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya untuk saling mendapatkan pengertian (Wursanto, 2005:4). Elemen komunikasi pada pendidikan yang dapat meningkatkan proses komunikasi menurut Husain et al (2017) adalah instruktur yang berkualitas (*sender*), *message*, *communication channel*, dan *feedback*. Dari delapan pernyataan tersebut diperoleh total skor sebesar 3.214 dengan persentase 83,69%. Berdasarkan garis kontinum, skor serta persentase tersebut masuk kedalam kategori tinggi.

## 3. Variabel Media Pembelajaran Online (X<sub>2</sub>)

*E-learning* merupakan salah satu pendekatan pembelajaran populer yang digunakan oleh banyak organisasi dan telah menjadi tren dalam beberapa tahun terakhir (Zareie & Jafari Navimipour, 2016:167). Dari sebelas pernyataan tersebut diperoleh total skor sebesar 4.298 dengan persentase 81,40%. Berdasarkan garis kontinum, skor serta persentase tersebut masuk kedalam kategori tinggi.

## 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2007, 22), kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari *Job*

*Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari limabelas pernyataan tersebut diperoleh total skor sebesar 5.799 dengan persentase 80,54%. Berdasarkan garis kontinum, skor serta persentase tersebut masuk kedalam kategori tinggi.

## 5. Pengaruh Elemen Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Pengaruh Elemen Komunikasi pada Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya bahwa Elemen Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Apa bila elemen elemen komunikasi tercapai dengan baik proses komunikasi yang terjalin dengan baik akan membawa hasil yang sangat berarti bagi organisasi. Elemen-elemen komunikasi yang membentuk proses komunikasi menurut Michael W. Gamble dan Teri Kwal Gamble dalam bukunya yang berjudul *Communications Works*(2005:10), yaitu : People, Messages, Channels, Noise, Feedback, dan Effect.

## 6. Pengaruh Media Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Media Pembelajaran disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya bahwa Media Pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Pengembangan metode pembelajaran berbasis e-learning dapat dengan baik dilaksanakan jika didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana jaringan yang menunjang. Media Pembelajaran adalah peralatan yang



bertujuan untuk membantu proses belajar mengajar, dan berfungsi untuk memperjelas makna yang informasi maupun pesan yang disampaikan, sehingga tercapai pembelajaran yang baik, efektif dan sempurna.

### 7. Pengaruh Elemen Komunikasi dan Media Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk tercapainya komunikasi dan media pembelajaran online yang baik yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan baik dari segi komunikasi maupun media pembelajaran online. Faktor komunikasi yang harus diperhatikan antara lain Instruktur yang memberikan pembelajaran pada karyawan, Instruktur yang memberikan pembelajaran pada karyawan, Alat dan metode serta media yang digunakan instruktur dalam memberikan pembelajaran pada karyawan, dan Informasi yang diterima oleh instruktur mengenai pemahaman karyawan akan pembelajaran yang telah dilakukan. Apa bila semua itu bisa dilaksanakan dengan baik diharapkan mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan (Al-Khasawneh & Bakir, 2019). Sedangkan faktor antara lain Penggunaan media sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini nilai signifikan pengujian sebesar 0,000 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan Elemen Komunikasi dan Media Pembelajaran unikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau dan besaran pengaruh yang di hasilkan Elemen Komunikasi dan Media Pembelajaran unikasi berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau sebesar 78,5%

### H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Adanya pengaruh yang signifikan antara Elemen Komunikasi( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikan  $< \alpha$  atau  $0,047 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 2,017 > T_{tabel}$  sebesar 1,986. Dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Adanya pengaruh yang signifikan antara Media Pembelajaran ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, hasil analisis regresi Media Pembelajaran ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikan  $< \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 8,754 > T_{tabel}$  sebesar 1,986. Dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Besarnya pengaruh yang diberikan Elemen Komunikasi( $X_1$ ) dan Media Pembelajaran unikasi( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Chevron Pacific Indonesia di Riau dibuktikan melalui hasil nilai koefisien determinasi, yaitu sebesar 78,5%, sedangkan sisanya sebesar 21,5% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

### REFERENSI

- 2019 *Chevron Annual Report* — *Chevron.com*. (n.d.). Retrieved April 25, 2020, from <https://www.chevron.com/annual-report>
- About — *Indonesia.chevron.com*. (n.d.). Retrieved April 25, 2020, from

- <https://indonesia.chevron.com/en/about>
- Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metode Penelitian Untuk Public Relations: Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Azhar, Arsyad. 2003. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Devito JA. 1996. *Essential Human Communication*. Hunte College of the City University of New York: Harper Collins Publisher.
- E-Learning Market Trends 2019-2025 Industry Size Research Report*. (n.d.). Retrieved April 26, 2020, from <https://www.gminsights.com/industry-analysis/elearning-market-size>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hussain, M., Tabussam, R., & Yousuf, M. I. (2017). Effect of Professional Knowledge and Feedback Communication Skills among Teachers and Students at Collage Level. *Bulletin of Education and Research*, 39(2), 83-94.
- Indrawan, R. & Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *EVALUATING TRAINING PROGRAMS* (Third). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Mangkunegara, A Prabu. (2007). *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama
- Mohammadyari, S., & Singh, H. (2015). Understanding the effect of e-learning on individual performance: The role of digital literacy. *Computers and Education*, 82, 11–25. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.10.025>
- Mulyatiningsih, Endang. 2012. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Naim, N. (2011). *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ozturan, M., & Kutlu, B. (2010). Employee satisfaction of corporate e-training programs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 5561–5565. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.907>
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Penerbit Gava Media.
- Riduwan. (2018). *Cara Mudah Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Alfabeta.
- Sanaky, Hujair AH. 2011. *Media Pembelajaran: Buku Pegangan Wajib Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2003). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS: A Skill-Building Approach* (Fourth). John Wiley & Sons, Inc.
- Silalahi, U. (2011). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sundayana, R. (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA, CV.

- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tubbs SL and Moss S. 1973. *Human Communication*. New York: Random House.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130–154.  
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001>
- West R, Turner LH. 2008. *Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Ed. 3. Maria NDM, penerjemah. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yusuf, P.M. (2010). *Komunikasi Intruksional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Zareie, B., & Jafari Navimipour, N. (2016). The effect of electronic learning systems on the employee's commitment. *The International Journal of Management Education*, 14(2), 167–175.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.04.003>



Universitas  
Telkom