

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAPUAS
KALIMANTAN TENGAH**

By:
Indah Ayu Lestari

Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

INDAH AYU LESTARI. NPM. 17110005. PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KAPUAS KALIMANTAN TENGAH.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, selain itu untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah termasuk kategori sangat baik. Sama dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah juga termasuk kategori sangat baik. Selain itu terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tentunya *human resource* atau pegawai memerlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun sama atasannya. Komunikasi berperan penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi menurut Carl I. Hovland dalam Roudhonah (2019:22) adalah proses dimana seseorang (komunikator) menyampaikan perangsang-perangsang (biasanya lambang-lambang dalam bentuk kata-kata) untuk mengubah tingkah laku orang-orang lain. Komunikasi antara pegawai dengan atasan, atasan dengan pegawai maupun pegawai sesama pegawai yang berjalan dengan baik, hal tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Putu Sunarcaya (2008), komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2016:7).

Komunikasi organisasi dengan kinerja tampaknya memiliki hubungan hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian dari Arif Sehfudin (2011) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan

Nasional Semarang. Selain itu dari hasil penelitian Agus Budhi Haryanto (2010) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Serta Lili Wahyuni (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Kapuas. Pelaksana harian Sekretaris DPRD Kabupaten Kapuas tersebut merupakan unsur penunjang yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris DPDR Kabupaten Kapuas dan mempunyai tugas pokok memberikan dukungan lainnya.

Berdasarkan temuan penulis ada beberapa fenomena yang terjadi pada saat peneliti melakukan observasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas seperti masih kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa pegawai hal ini dapat terlihat dalam atasan yang memberikan tugas, pegawai lama tidak berperan aktif untuk memberikan masukan kepada pegawai baru. Dapat dilihat dari jaranganya pegawai bertukar pikiran/berdiskusi mengenai pekerjaan. Selain itu terjadinya keterbatasan komunikasi pegawai terhadap atasan yang menyebabkan terjadinya hambatan terhadap komunikasi dua arah, sehingga terjadinya kertelambatan pegawai dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Dari beberapa fenomena yang terjadi diatas tampaknya disebabkan oleh komunikasi organisasi yang belum begitu baik. Oleh sebab itu, hal ini bermakna bahwa penerapan komunikasi yang baik di Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas belum berjalan secara optimal. Melihat pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi antara pegawai dengan tingkat kinerja pegawai maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja seperti hasil penelitian sebagai berikut: Arif Sehfidin (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang, terbukti nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima. Selain itu penelitian dari Agus Budhi Haryanto (2010). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh p value sebesar $0,014 < 0,05$ berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

2. Komunikasi Organisasi

Pengertian komunikasi organisasi oleh Goldhaber adalah “Proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jalinan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah (Muhammad, 2007). Sedangkan pengertian komunikasi Organisasi menurut Zelko dan Dance dalam Muhammad (2007) adalah: “Suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal”.

Penelitian ini digunakan pendapat dari Rohim (2009:25) untuk mengukur komunikasi organisasi pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, antara lain : 1) Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*); 2) Komunikasi

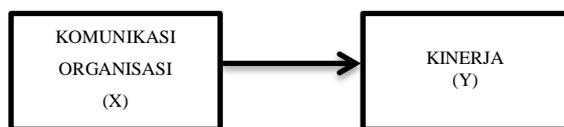
dari bawah ke atas (*upward communication*) dan 3) Komunikasi horisontal (*horizontal communication*).

3. Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain itu konsep kinerja kerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padananya dalam bahasa Inggris adalah performance (Wirawan dalam Hamali, 2016:98).

Penelitian ini menggunakan pendapat Robbins (2015:170) untuk mengukur kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, yaitu: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas dan 5) Kemandirian.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Komunikasi Organisasi (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Kinerja (Y).

5. Hipotesis

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Kantor DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah dengan objek mencakup Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel yang diperlukan rumus slovin. Jadi, Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 36 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah satu dan dua dalam penelitian ini digunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis Regresi Linear Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Komunikasi Organisasi Pegawai

Tabel 4.20. Komunikasi Organisasi Pegawai

| No. | Keterangan | F | % |
|--------|-------------|----|-------|
| 1. | Sangat Baik | 15 | 41,7 |
| 2. | Baik | 9 | 25,0 |
| 3. | Cukup Baik | 8 | 22,2 |
| 4. | Kurang Baik | 3 | 8,3 |
| 5. | Tidak Baik | 1 | 2,8 |
| Jumlah | | 36 | 100,0 |

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Pada tabel 4.20. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori komunikasi organisasi pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi pegawai Sangat Baik.

2. Kinerja Pegawai

Tabel 4.21. Kinerja Pegawai

| No. | Keterangan | F | % |
|--------|-------------|----|-------|
| 1. | Sangat Baik | 16 | 44,4 |
| 2. | Baik | 8 | 22,2 |
| 3. | Cukup Baik | 6 | 16,7 |
| 4. | Kurang Baik | 4 | 11,1 |
| 5. | Tidak Baik | 2 | 5,6 |
| Jumlah | | 36 | 100,0 |

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Pada tabel 4.21. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sangat Baik.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.23. Uji Regresi Linier Sederhana

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16,003 | 3,354 | | 4,772 | ,000 |
| KOMUNIKASI ORGANISASI | ,493 | ,117 | ,587 | 4,224 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Peneliti, Output SPSS 26, 2021

Pada tabel 4.23. di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Selain itu berdasarkan nilai t_{hitung} adalah $4,224 > t_{tabel}$ 1,688, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai atau H_1 dalam penelitian ini diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi organisasi pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, dapat diasumsikan berada pada kategori Sangat Baik.
- 2) Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, dapat diasumsikan berada pada kategori Sangat Baik.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat komunikasi organisasi pegawai berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini menandakan hubungan komunikasi antara atasan dengan pegawai, pegawai dengan atasan dan sesama pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah terjalin dengan sangat baik. sehingga di harapkan agar pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah terus mempertahankan komunikasi organisasi tersebut.
- 2) Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai juga termasuk pada kategori Sangat Baik. Hal ini menandakan pegawai sudah memberikan yang terbaik dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah terus mempertahankan kinerjanya tersebut.
- 3) Berdasarkan hasil analisis ditemukan adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah agar terus meningkatkan komunikasi organisasinya, dengan cara menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, agar tercapainya hasil kerja atau kinerja yang selalu optimal.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku

Hamali, Arif Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Muhammad, A. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Akasara.

- _____. 2007. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Akasara.
- Pace, R Wayne. 1997. Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2006. Prilaku Organisasi. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rohim, Syaiful. 2009. Teori Komunikasi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Roudhonah. 2019. Ilmu Komunikasi. Depok: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: ALFABETA.
- Silalahi, Ulber. 2011. Asas - Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Bandung: ALFABETA.
- Widodo, Suparno E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

II. Skripsi dan Tesis

- Sehfudin, Arif. 2011. Pengaruh Antara Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang. Skripsi. Semarang
- Wahyuni, L. 2009. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumh Di Provinsi Sumatera Barat). Tesis MM. Semarang : Universitas Deponegoro
- Sunarcaya, P. 2008. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor NTT. Tesis MM. Jakarta : UT.