

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN BANJARMASIN UTARA**

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN NORTH BANJARMASIN DISTRICT.**

ABSTRAK

Dea Amalia Avizka. 2021

The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication on employee performance in the District of North Banjarmasin. This research was conducted using a quantitative approach and the next research design used explanatory research. The population of this study amounted to 30 people with a total sampling technique and the research sample as above was 30 people. The research instrument is a tool to collect data from respondents related to research. Data analysis used simple linear analysis and t test (Partial Test). The results showed that there was an effect of organizational communication on employee performance in the District of North Banjarmasin with the value of the coefficient of determination (R^2) of 0.395 and the adjustment value of R Square of 0.381 where the contribution of the independent variable to the dependent variable was 38.1%. Suggestions from this research that there is a need for communication that can have an impact on employees, especially in terms of providing work results to employees. Good communication will build an organization that can be better at carrying out the work.

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banjarmasin Utara. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan rancangan penelitian selanjutnya menggunakan penelitian *explanatory research*. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 30 orang dengan teknik total sampling dan sampel penelitian seperti di atas adalah 30 orang. Instrumen penelitian merupakan alat untuk menggali data dari responden terkait dengan penelitian. Analisis data menggunakan analisis linear sederhana dan Uji t (Uji Parsial). Hasil penelitian bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Di Kecamatan Banjarmasin Utara sebesar dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.395 dan nilai *adjustment R Square* sebesar 0.381 yang besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 38,1%. Saran dari penelitian ini bahwa perlu adanya komunikasi yang dapat memberikan dampak pada pegawai terutama dalam hal dalam memberikan hasil pekerjaan pada pegawai. Komunikasi yang baik akan membangun organisasi dapat lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik. agar organisasi menjadi sehat ataupun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Informasi dalam komunikasi organisasi harus tersampaikan secara efektif dan efisien agar maksud dari informasi/pesan tersebut sesuai dengan harapan dan tujuan pengirim. Komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat-menyurat saja. Nitisemito (2013:239), menyatakan bahwa: Meskipun perusahaan telah menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir dan memiliki pimpinan pandai berbicara yang dapat menyampaikan dengan cepat seluruh instruksi-instruksi, petunjuk, saran, dan sebagainya, akan tetapi hal ini belum menjamin bahwa komunikasi telah dilakukan dengan baik.

Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dalam menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka. Komunikasi menyatakan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Fungsi terakhir yang dilakukan oleh komunikasi berhubungan dengan perannya mempermudah dalam pengambilan keputusan. Mainstream studi komunikasi dalam organisasi terutama dikaitkan dengan dampaknya terhadap outcome bagi individu dan organisasi. Studi empiris menemukan bahwa efektivitas komunikasi merupakan antesenden kinerja pegawai pada organisasi, absensi dan turnover, dan produktivitas kerja serta pereduksi ambiguitas (ambiguity) informasi bagi bawahan. (Gray and Laidlaw, 2004).

Organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh berbagai unsur dan salah satu unsur yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Pandangan ini ada kaitannya dengan cakupan bidang kerja dalam manajemen perkantoran, salah satunya adalah kepegawaian kantor/personalia kantor. Charles O. Libbey (2012: 88) menyatakan bahwa cakupan bidang kerja dalam manajemen perkantoran yaitu sebagai berikut:

Ruang perkantoran (*office space*), komunikasi (*communications*), kepegawaian kantor (*office personnel*), perabotan dan perlengkapan kantor (*furniture and equipment*), peralatan dan mesin (*appliance and machine*), perbekalan dan alat tulis (*supplies and stationery*), metode (*methods*), tata warkat (*records*), kontrol pejabat pimpinan (*executive controls*).

Kinerja merupakan hasil kerja sumber daya yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kerja karyawan seperti keahlian, manajemen yang bertanggung jawab, komunikasi serta pelatihan.

Cakupan kerja tersebut terlihat bahwa pegawai atau sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang baik karena memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perkantoran. SDM sebagai faktor penentu keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi, harus menjadi pusat perhatian dan tumpuan organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan

tingkat persaingan yang semakin ketat.

Kinerja sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Salah satu indikator untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan dari perusahaan yang terkait. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja pegawai yang ada di perusahaan tersebut salah satunya dengan cara mengembangkan komunikasi organisasi yang cocok dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan organisasi bisa dikatakan berhasil karena buah kerja dari anggota organisasi tersebut. Tugas pemimpin ialah menata pekerjaan untuk diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugasnya masing masing. Seorang pimpinan harus bisa mengelola perusahaan dengan baik, menciptakan suasana yang kondusif dan mengawasi kinerja pegawai selama bekerja. Maka dari itu pemimpin memerlukan sekelompok orang yang disebut sebagai bawahan atau pegawai sehingga dapat digerakan oleh pemimpin untuk memberikan pekerjaan kepada perusahaan dengan cara bekerja dengan baik dan benar.

Luthan (2014: 77) kinerja merupakan sikap karyawan-karyawan pada organisasi mereka proses berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 45) kinerja adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai jiwa kinerja yang tinggi, tidak mungkin untuk meninggalkan pekerjaannya tersebut.

Menyadari kontribusi kinerja pegawai merupakan indikator penting dari keberhasilan organisasi, studi ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan sejumlah faktor, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selama ini studi perilaku organisasi, sebagian besar dilakukan pada konteks organisasi bisnis, sehingga generalisasi konstruksi-konstruksi perilaku organisasi pada konteks organisasi masih terbatas. Disadari, organisasi jenis perbankan lebih memiliki karakteristik yang khas, berbeda dengan organisasi bisnis, terutama dalam sistem dan struktur. Akan tetapi, ditinjau dari perspektif teori perilaku organisasi, secara substansial setiap organisasi senantiasa memperjuangkan tujuan organisasi.

Beberapa penelitian yang terkait yaitu penelitian dari Novieka (2017) menjelaskan hasil penelitian menunjukkan bahwa saluran komunikasi formal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, saluran komunikasi informal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komunikasi informal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian dari Dennise Nurillah Salahudin (2018) yang menjelaskan bahwa hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Untuk Lokasi penelitian yang ingin diteliti berada di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara.

Hasil observasi awal di lapangan bahwa hal ini sesuai dengan kenyataan di pegawai Kecamatan Banjarmasin Utara, ditemukan berbagai permasalahan dalam komunikasi. Pesan yang sudah disampaikan terkadang perlu disampaikan kembali secara langsung secara bertatap muka. Hal ini mengindikasikan komunikasi belum berjalan efektif dan walaupun pimpinan telah menggunakan cara komunikasi yang modern dan pimpinan yang pandai berbicara dapat saja terjadi *miss communication* dan *miss understanding*, sehingga komunikasi yang dilaksanakan di unit ini belum dapat dilaksanakan secara efektif. Selain itu kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang mencapai hasil yang lebih maksimal dan lebih baik. Pegawai terkadang kurang mencapai target pekerjaan yang diharapkan sehingga persepsi

mereka dari pekerjaan masih kurang karena mereka beranggapan bahwa pekerjaan tersebut dapat dilakukan kapan saja dan bisa ditunda. Kinerja pegawai terhadap pekerjaan tersebut membuat mereka kurang mencapai tujuan organisasi yang harus dilakukan dengan baik. Selama ini, pegawai merasa bahwa semua yang harus dilakukan tersebut tidak harus cepat dan tanggap terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama terkait dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai Kecamatan.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian tentang “**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjarmasin Utara**”.

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui komunikasi organisasi pegawai di Kecamatan Banjarmasin Utara.
2. untuk mengetahui kinerja pegawai di Kecamatan Banjarmasin Utara.
3. untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banjarmasin Utara.

KAJIAN LITERATUR

A. Komunikasi Organisasi

Pengertian komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin *communis* atau dalam bahasa inggrisnya *common* berarti sama. Apabila kita berkomunikasi berarti kita dalam keadaan berusaha untuk menimbulkan suatu persamaan dalam hal sikap dengan seseorang. Jadi pengertian komunikasi secara harfiah adalah proses menghubungi atau mengadakan perhubungan.

Ahli komunikasi mengatakan bahwa “*communication is the process of sending and reciving symbols with attach meaning*”. Artinya bahwa komunikasi sebagian kegiatan penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tanda-tanda yang sama. *Communication is the evoking of a shered or common meaning in another person*. Komunikasi adalah untuk membangkitkan pengertian bersama kepada orang lain (Nelson & Quick, 2006 : 250).

Demikian juga Jennifer M. George (2006 : 437) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah membagi informasi antara dua orang atau lebih atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama, (*Comunication the shering of information between two or more individuals or group to reach a common understanding*). Sedangkan menurut Thoha (2009:167) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2008: 375) menyatakan komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diartikan bahwa komunikasi terjadi tidak hanya antara individu saja, tetapi juga terjadi antara individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok. Dengan adanya komunikasi maka sesama individu dapat saling bertukar informasi. Berkomunikasi merupakan suatu kebutuhan hidup manusia. Dengan berkomunikasi manusia akan dapat berhubungan antara satu dengan yang lain, sehingga kehidupan manusia akan bermakna. Disisi lain ada sejumlah kebutuhan dalam diri manusia itu hanya dapat dipenuhi melalui komunikasi dengan sesama. Makin banyak manusia itu melakukan aktivitas komunikasi antara satu dengan yang lainnya, akan semakin banyak informasi yang didapatnya dan semakin besar peluang keberhasilan seseorang itu dalam kehidupannya.

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang di setujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus di lakukan dalam organisasi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang di setujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual (Khomsahrial Romli. 2011. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta : Grasindo, 2011: hlm. 2). Komunikasi organisasi juga dapat di definisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah – ubah.

Dengan landasan konsep komunikasi dan organisasi sebagaimana yang diuraikan, komunikasi organisasi menurut Gold Halber yaitu arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain (*the flow of message within a network of interdependent relationship*) Pengertian komunikasi organisasi dalam buku “komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi (R.Wayne Pace & Don F Faules. 2012. komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 33).

Ada beberapa persepsi tentang komunikasi organisasi yang dikemukakan tokoh-tokoh ternama dunia, antara lain Redding dan Sanborn, Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss, R. Wayne Pace dan Don F. Faules, Joseph A Devito, Dedy Mulyana. Dan dari pendapat yang dikemukakan oleh tokoh-tokoh diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik yang dilakukan oleh bawahan kepada bawahan, atau atasan dengan atasan, atau bahkan bawahan kepada atasan. Dan ciri-ciri komunikasi organisasi antara lain adanya struktur yang jelas serta adanya batasan yang dipahami masing-masing anggota perusahaan (Abdullah: 2016) .

Maka dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dalam organisasi merupakan proses penghasilan, penyaluran, dan menerima pesan-pesan dalam keseluruhan proses organisasi. Dalam komunikasi, kemampuan komunikator, keakuratan pesan, proses pengendalian, ketetapan saluran dan menerima pesan merupakan komponen yang sangat penting.

B. Kinerja Pegawai

Rahardi (2010:1) mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. Armstrong dan Baron (2011:2) mengemukakan bahwa :

“Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2013:9) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Disamping itu kinerja yang dikaitkan dengan karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2012) dalam Wibowo (2016:2) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai tersebut diperlukanlah penilaian kinerja.

Yaslis Ilyas (2012:87) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personil dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Dengan penilaian kinerja dapat diketahui pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan uraian pekerjaan yang sebelumnya telah disusun dalam suatu format.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu berdasarkan dari angka-angka atau rumus-rumus yang diperhitungkan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017: 11). Metode ini dilakukan peneliti untuk mengetahui dan menggali data maupun fakta terkait variabel yang diteliti kemudian akan disusun, dideskripsikan, maupun interpretasikan. Maka dari itu penelitian ini berdasarkan dari ukuran dari perhitungan kuesioner yang dihitung berdasarkan dari jawaban responden. Berdasarkan dari kuesioner tersebut maka peneliti akan mengetahui hasil perhitungan dan akan menghitung dari hasil pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Rancangan penelitian selanjutnya menggunakan penelitian *explanatory research*. Menurut Arikunto (2010: 313), “penelitian bertujuan untuk menemukan ada sebab akibat dari pengaruh dua variabel yang kausal dari variabel independen dan dependen”. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan dari variabel yang diteliti. Sementara itu untuk mengukur dari sebab akibat tersebut akan dilihat dari variabel komunikasi organisasi (X) memberikan pengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Kecamatan Banjarmasin Utara. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X) dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang dilakukan dari tanggapan pegawai di Kecamatan Banjarmasin Utara. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara yang berstatus PNS. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan penelitian sampel penelitian (Sugiyono, 2016: 56). Maka dapat dilihat dari masing-masing biro dapat dilihat sampel penelitian seperti di atas adalah 30 orang.

Teknik pengumpulan data Kuesioner/angket dalam penelitian merupakan jenis kuesioner/angket tertutup dan disusun berdasarkan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2010: 93), “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *Likert* akan menjabarkan variabel menjadi indikator variabel yang nantinya akan dijadikan titik tolak dalam membuat pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner/angket.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebelum melaksanakan penelitian yang dilakukan dalam penelitian adalah dengan melakukan uji awal penelitian. Analisis Deskriptif dan analisis dan analisis statistik digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis linear sederhana program SPSS 24. Analisis sederhana untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (Variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Deskriptif

Hasil deskriptif pada masing-masing dimensi dan variabel dijabarkan dengan analisis masing-masing dimensi dan analisis masing-masing dimensi sebagai berikut:

a. Komunikasi Organisasi

Hasil distribusi frekuensi dari komunikasi pegawai dari Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari beberapa indikator dari hasil rata-rata indikator komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) dengan hasil jawaban responden yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang yaitu 0%. Kemudian responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 2 orang yaitu 6.5%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 15 orang yaitu 47%. Responden yang memilih jawaban “Setuju” sebanyak 14 orang yaitu 46% dengan hasil mean yaitu 3.4.

Hasil rata-rata indikator Komunikasi ke Atas (*Upward Communication*) dengan hasil jawaban responden yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 orang yaitu 2.2%. Kemudian responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 3 orang yaitu 8.6%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 13 orang yaitu 42%. Responden yang memilih jawaban “Setuju” sebanyak 15 orang yaitu 47% dengan hasil mean yaitu 3.34.

Hasil rata-rata indikator Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*) dengan hasil jawaban responden yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 1 orang yaitu 4.3%. Kemudian responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 5 orang yaitu 15%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 13 orang yaitu 43%. Responden yang memilih jawaban “Setuju” sebanyak 12 orang yaitu 38% dengan hasil mean yaitu 3.14.

Hasil rata-rata indikator Komunikasi Lintas-Saluran (*Diagonal Communication*) dengan hasil jawaban responden yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang yaitu 0%. Kemudian responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 1 orang yaitu 10%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 13 orang yaitu 41%. Responden yang memilih jawaban “Setuju” sebanyak 15 orang yaitu 48% dengan hasil mean yaitu 3.38.

Hasil kesimpulan dari variabel komunikasi pegawai tersebut maka indikator yang tertinggi adalah indikator komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) dengan hasil jawaban responden terbanyak memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 15 orang yaitu 47% dengan hasil mean yaitu 3.4. Responden beranggapan bahwa dengan adanya komunikasi pimpinan yang kebawah akan dapat membuat mereka lebih baik dalam menjalankan tugas terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Kinerja Pegawai

Hasil distribusi frekuensi dari kinerja pegawai dari Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin yaitu kinerja pegawai maka dapat dilihat penjabaran berikut ini hasil rata-rata dari indikator Kuantitas, responden yang memilih jawaban “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang yaitu 0%. Responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 2 orang yaitu 6.45%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 10 orang yaitu 32.2%. Responden yang memilih jawaban “setuju” sebanyak 11 orang yaitu 35.45%. Responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 8 orang yaitu 25.8%, dengan hasil rata-rata indikator tersebut adalah 3.8.

Hasil rata-rata dari indikator Kualitas, responden yang memilih jawaban “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang yaitu 0%. Responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 2 orang yaitu 7.52%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 4 orang yaitu 14%. Responden yang memilih jawaban “setuju” sebanyak 9 orang yaitu 29%. Responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 5 orang yaitu 16.1 %, dengan hasil rata-rata indikator tersebut adalah 2.5.

Hasil rata-rata dari indikator Ketepatan waktu, responden yang memilih jawaban “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang yaitu 0%. Responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 5 orang yaitu 16.15%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 12 orang yaitu 37.1%. Responden yang memilih jawaban “setuju” sebanyak 8 orang yaitu 24.2%. Responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 7 orang yaitu 22.55%, dengan hasil rata-rata indikator tersebut adalah 3.5.

Hasil rata-rata dari indikator Kehadiran, responden yang memilih jawaban “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang yaitu 0%. Responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 4 orang yaitu 12.95%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 10 orang yaitu 32.3%. Responden yang memilih jawaban “setuju” sebanyak 10 orang yaitu 30.65%. Responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 8 orang yaitu 24.2%, dengan hasil rata-rata indikator tersebut adalah 3.7.

Hasil rata-rata dari indikator Kemampuan bekerja sama, responden yang memilih jawaban “sangat tidak setuju” sebanyak 0 orang yaitu 0%. Responden yang memilih jawaban “tidak setuju” sebanyak 3 orang yaitu 8.1%. Responden yang memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 8 orang yaitu 25.8%. Responden yang memilih jawaban “setuju” sebanyak 12 orang yaitu 37.1%. Responden yang memilih jawaban “sangat setuju” sebanyak 9 orang yaitu 29%, dengan hasil rata-rata indikator tersebut adalah 3.9.

Hasil kesimpulan variable kinerja dengan indikator yang tertinggi adalah indikator Kemampuan bekerja sama, responden yang memilih jawaban terbanyak memilih jawaban “setuju” sebanyak 12 orang yaitu 37.1%. dengan hasil rata-rata indikator tersebut adalah 3.9. responden berpandangan bahwa dengan adanya kemampuan bekerjasama satu sama lain akan dapat memberikan dampak pada pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di kota Banjarmasin terutama di Kecamatan Banjarmasin Utara

2. Hasil Uji Hipotesis

Adapun hasil uji hipotesis komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil uji hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,579	7,029		1,221	,225
	Komunikasi	,167	,094	,145	1,770	,040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dari data primer, 2021.

Dari hasil uji hipotesis dapat dirumuskan menjadi persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 8,579 + 0.167X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa $\beta_1=\beta_2=\beta_3\neq 0$ artinya hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada pengaruh secara positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin. Selain itu nilai persamaan tersebut berarti:

- Konstan positif sebesar 8,579 artinya walaupun tidak ada variabel bebas (X), pegawai akan melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya karena ia mempunyai tanggung jawab sebagai seorang pegawai negeri.
- Variabel komunikasi (X) dengan nilai konstanta sebesar 0.167 artinya jika komunikasi organisasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.167 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Selain itu dapat dimaknai apabila nilai komunikasi tinggi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu :

a. Uji F Statistik (Simultan)

Untuk menguji secara simultan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin digunakan uji F dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil uji F statistik (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1563,486	2	781,743	29,351	,000 ^b
	Residual	2397,095	27	26,634		
	Total	3960,581	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi

Sumber : Diolah dari data primer, 2021.

Hasil uji F ketiga variabel yaitu komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{(tabel)} = 3,09 < F_{(hitung)} = 29,351$ dengan taraf sig yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak dengan pernyataan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t Statistik (Parsial)

Hasil uji parsial dengan menggunakan uji t statistik (parsial) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil uji t statistik (parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,579	7,029		1,221	,225
	Komunikasi	,167	,094	,145	1,770	,040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dari data primer, 2021.

Berdasarkan hasil uji t statistik (parsial) dapat diketahui bahwa untuk variabel pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai hasil uji t menunjukkan $t_{(hitung)} = 1,770 > t_{(tabel)} = 1.66757$ dengan taraf sig yaitu $0.040 < 0.05$, maka secara uji parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R square atau R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh– pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 ^a	,395	,381	5,16085

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Diolah dari data primer, 2021.

Hasil uji r square tersebut menunjukkan besaran dari pengaruh variabel Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin. Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.395 dan nilai *adjustment R Square* sebesar 0.381 yang besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 38,1%. Sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini yang belum diteliti lebih lanjut lagi dan belum dilakukan penelitian secara menyeluruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu hal ini menunjukkan makin baik komunikasi, dan disiplin kerja maka kinerja seorang pegawai akan meningkat. Namun sebaliknya makin buruk komunikasi organisasi maka kinerja pegawai akan menurun.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Hasil penelitian di lapngan didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Di Kecamatan Banjarmasin Utara termasuk masih dalam kategori “sedang”, dilihat dari indikator komunikasi ke bawah

Downward Communication) dengan hasil jawaban responden terbanyak memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 15 orang yaitu 47% dengan hasil mean yaitu 3.4. Responden beranggapan bahwa dengan adanya komunikasi pemimpin yang kebawah akan dapat membuat mereka lebih baik dalam menjalankan tugas terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- 2 Kinerja pegawai Di Kecamatan Banjarmasin Utara termasuk masih “sedang” dikarenakan dilihat hasil kesimpulan bahwa indikator yang tertinggi adalah indikator Kemampuan bekerja sama, responden yang memilih jawaban terbanyak memilih jawaban “setuju” sebanyak 12 orang yaitu 37.1%. dengan hasil rata-rata indikator tersebut adalah 3.9.
- 3 Adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Di Kecamatan Banjarmasin Utara sebesar dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.395 dan nilai *adjustment R Square* sebesar 0.381 yang besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 38,1%.

b. Saran

Hasil kesimpulan maka disarankan

- a. Bagi pimpinan kecamatan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara lebih memberikan pengawasan dengan komunikasi organisasi yang diterapkan lebih interaktif. Camat hendaknya dapat melakukan komunikasi dengan baik agar dapat saling bekerjasama sama lain sehingga dapat terjalin komunikasi yang baik baik antar camat kepada pegawai atau pegawai kepada pegawai.
- b. Bagi pegawai, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan kinerja pegawai antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, sehingga karyawan sedikit banyak dapat memahami dan menerima posisi dan hak-hak mereka baik menurut perjanjian kerja maupun perundangan yang ada, yang selanjutnya diharapkan para karyawan kontrak dapat lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka sehingga perusahaan tertarik untuk menaikkan status mereka sebagai karyawan tetap dan bagi para karyawan tetap agar dapat meningkatkan kinerja pegawai mereka pula agar pihak kecamatan dapat menilai kalau instansi tidak salah mengambil mereka sebagai karyawan tetap.
- c. Bagi masyarakat sebagai bahan masukkan dalam hal memberikan masukkan kepada pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat membuat kinerja pegawai lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bambang Riyanto. 2011. *Dasar-dasar Pembelian Perusahaan*. Yogyakarta : BPFPE.
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Temprina Media Grafika
- Djohan, Djohermansyah. 1997. *Kebijakan Percontohan Otonomi*. Jakarta
- Harold Koontz, Cyrel O'Donnel, Heinz Wehrich. 1989. *Intisari Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komarudin. 2010. *Ekonomi Perusahaan dan Manajemen*, Alumni Bandunghal
- Manullang.2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mar'at. 2005. *Sikap Manusia Perubahan serta Pengukuran*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*. Jakarta; Salemba Empat.
- Maurits L S K. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Miftah Toha. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Renika Cipta.
- Moenir, H.AS. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murti Sumarni dan Jhon Soeprihanto. 1998. *Pengantar Bisnis (Dasar – Dasar Ekonomi Perusahaan) Edisi Kelima*. Yogyakarta: Liberty.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika. Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY

- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9.Jakarta:Bumi Aksara
- Soeroto. 1993. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Stephen, *Robbins*. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sutopo, Ariesto H.. 2012. *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, G.R.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Tulus, Mohammad Agus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tim Penyusun. 2021. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi FISIP UNISKA MAB*. Universitas Islam Kalimantan: Banjarmasin.
- Undang – undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah. Jakarta: Restu Agung.
- Urip Widodo, Manajemen Sekilas Lintas, Buletin Tenaga Kerja, Nakertrans Nomor 12, Tahun III, 1982.
- Vembrianto, ST. 1993. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*, Jakarta: Bina Aksara.

Jurnal

- Susiana Gunaryanti, 2015 Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja (Suatu studi pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang 65100). *Jurnal Vol 14 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang*.
- Dewi Kurniawati 2018 (Skripsi) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang.
- Paridah 2017 (Skripsi) Pengaruh Efektifitas Penyampaian Dari Atasan Kepada Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di AMIK Pikarti Luhur

Sindu Mahendr (2018). Hubungan komunikasi vertikal dengan motivasi kerja karyawan PT. United tractor, Tbk Samarinda. eJournal Ilmu Komunikasi, 2013, 1 (3): 380-394 ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id

Heru Triyanto, 2014. Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Jombang. Jurnal UIN volume 11. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.