

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

AHMAD NOOR JUWANDA MANAHA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD ALBANJARI

BANJARMASIN

E-mail: wndaje0579@gmail.com

ABSTRAK

Ahmad Noor Juwanda Manaha, NPM 16110031 “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan”. Bimbingan Bapak Dr. Murdiyansyah Herman, S.Sos, M.Ap, sebagai Pembimbing Utama, dan Ibu Amelia Puspita, S.I, Kom, M.I, Kom, sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui komunikasi organisasi pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. 2) Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah tipe asosiatif kausal yang bersifat menyatakan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan pada Bagian Protokol Sub Bagian Acara dengan jumlah pegawai 76 orang pegawai yang terdiri dari PNS 35 orang dan pegawai kontrak 41 orang pegawai. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 64 orang.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan untuk menjawab tujuan penelitian maka disimpulkan : 1) Komunikasi organisasi pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Selama ini komunikasi yang terjadi, cara berkomunikasi antara pegawai dengan pegawai lain berjalan kurang efektif di karenakan posisi ruangan yang terpisah pisah sehingga komunikasi kurang berjalan sesuai dengan yang diharapkan. 2) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows diketahui bahwa koefisien determinasi 0.249` artinya kemampuan variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 24.9%, sedangkan sisanya 75.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Ahmad Noor Juwanda Manaha, NPM 16110031 "The Effect of Organizational Communication on Employee Performance at the Administrative Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province". Guidance of Mr. Dr. Murdiyansyah Herman, S.Sos, M.Ap, as the Main Guide, and Mrs. Amelia Puspita, S.I, Kom, M.I, Kom, as Co Advisor.

The research objectives to be achieved in this study are as follows: 1) To determine organizational communication at the Administrative Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province. 2) To determine whether or not there is an influence of organizational communication on employee performance at the Regional Secretariat Administration Bureau of South Kalimantan Province.

This study uses a quantitative approach. This type of research is a causal associative type which states the influence between two or more variables. In this study, all employees of the Administrative Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province are used as the population in the Protocol Section of the Event Subdivision with 76 employees consisting of 35 civil servants and 41 contract employees. The samples in this study were all 64 employees of the Administrative Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province.

Based on the results of research on the Effect of Organizational Communication on Employee Performance at the Regional Secretariat Leadership Administration Bureau of South Kalimantan Province and to answer the research objectives, it was concluded: 1) Organizational communication at the Regional Secretariat Leadership Administration Bureau of South Kalimantan Province. So far, communication has occurred, the way to communicate between employees and other employees has been less effective because of the separate room positions so that communication does not go as expected. 2) The influence of organizational communication on employee performance at the Regional Secretariat Leadership Administration Bureau of South Kalimantan Province, based on the results of calculations using the SPSS For Windows program, it is known that the coefficient of determination is 0.249, which means that the ability of organizational communication variables has a significant effect on Employee Performance at the Provincial Secretariat Leadership Administration Bureau. South Kalimantan amounted to 24.9%, while the remaining 75.1% was explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi harus disusun dan dilakukan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan instansi. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk kerjasama yang baik, dan ini dapat dilakukan salah satunya melalui pembentukan komunikasi yang baik pula dalam organisasi.

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan ditemukan permasalahan yaitu dari cara berkomunikasi antara pegawai dengan pegawai lain berjalan kurang efektif di karenakan posisi ruangan yang terpisah pisah sehingga komunikasi kurang berjalan sesuai dengan yang diharapkan, yang mana dapat mempengaruhi dalam penyebaran informasi yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, baik itu informasi yang berasal dari luar lingkungan kerja maupun yang ada di internal organisasi yang bersifat formal maupun informal.

Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan saat ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pertemuan dan pengarahan yang diharapkan dapat mengomunikasikan dan dapat menginformasikan berbagai permasalahan sangat jarang dilakukan dalam organisasi, sehingga semakin menambah kurang baiknya sistem komunikasi organisasi di kantor pemerintahan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan tersebut, arus informasi yang ada di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan selalu ada hambatan baik itu hambatan dari lingkungan kerja organisasi maupun lingkungan diluar instansi oleh karena itu penyebaran informasi dalam suatu organisasi itu harus selalu berjalan dengan baik sehingga akan menciptakan suatu kondisi organisasi yang lebih nyaman dan lebih efektif dalam melaksanakan komunikasi antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan bisa berjalan dengan baik yang akan menunjang terhadap kemajuan kerja dan tanggung jawab kerja para pegawai yang bekerja di lingkup Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan pada uraian singkat di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan hubungan seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat dalam menciptakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Komunikasi yang efektif terjadi bila artian yang dimaksudkan oleh pengirim berita dan artian yang ditangkap oleh penerima berita itu sama dan satu.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi.

Dari pendapat diatas tersebut dapat disimpulkan yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian informasi (pola pikir, pesan, ide atau gagasan) dari satu pihak dalam hal ini adalah guru kepada pihak lain yaitu siswa, agar suatu yang diharapkan dapat tersampaikan.

2. Fungsi Komunikasi

Komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang sehat dan terbuka. Oleh karena itu semua pegawai dituntut harus dapat berkomunikasi dengan efektif kepada seluruh rekan kerja di lingkungan pekerjaan. komunikasi dalam lingkungan kerja akan berwujud percakapan timbal balik di antara seluruh pegawai. Dengan komunikasi manusia dapat membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang, menyebarkan ilmu pengetahuan.

3. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi dan keberhasilan organisasi sangat berhubungan, memperbaiki komunikasi organisasi berarti memperbaiki organisasi. Suatu organisasi ideal terbentuk dari unsur-unsur universal, unsur-unsur universal ini dapat ditemukan dan digunakan untuk mengubah suatu organisasi, unsur-

unsur ini berkaitan dengan hasil organisasi yang diharapkan dan komunikasi adalah satu dari unsur-unsur organisasi. Tujuan utama dalam mempelajari komunikasi adalah memperbaiki organisasi.

4. Tujuan Komunikasi Organisasi

Suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.

5. Sifat Komunikasi Organisasi

Tujuan utama mereka adalah untuk memahami organisasi dengan mendeskripsikan komunikasi organisasinya, terwujud lewat komunikasi. Tekanannya adalah pada bagaimana suatu organisasi dikonstruksi dan dipelihara lewat proses komunikasi. Pendekatan ini menekankan apa yang sebenarnya terjadi dalam organisasi dan memberikan suatu penjelasan yang jarang ditemukan dalam pendekatan-pendekatan ini.

6. Pengertian Kinerja

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

7. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai.
- b. Sarana pendukung
- c. Supra sarana

8. Manfaat Penilaian Kinerja

- a. Mengelola operasi
- b. Membantu pengambilan keputusan
- c. Mengidentifikasi kebutuhan
- d. Menyediakan umpan balik
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

9. Penyebab Masalah Kinerja

- a. Pengetahuan dan ketrampilan
- b. Lingkungan
- c. Sumber daya
- d. Motivasi

10. Indikator Kinerja

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka)
- d. Pengawasan
- e. Hubungan antar karyawan

11. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- a. Faktor kemampuan (ability)
- b. Faktor motivasi

12. Instrumen Pengukur Kinerja

penilaian kinerja yang popular, yaitu :

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. kuantitatif adalah yaitu penelitian tentang data yang berbentuk bilangan atau angka hasil pengukuran.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah tipe asosiatif kausal yang bersifat menyatakan pengaruh antara dua variabel

dalam hal ini peneliti menguji apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

3. Lokasi Penelitian

Tempat diadakannya penelitian adalah Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Jl. Dharma Praja No. 1 Kawasan Perkantoran Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarbaru.

4. Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan pada Bagian Protokol Sub Bagian Acara dengan jumlah pegawai 76 orang pegawai yang terdiri dari PNS 35 orang dan pegawai kontrak 41 orang pegawai.

Sampel

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan pada Bagian Protokol Sub Bagian Acara yang berjumlah 63.8 orang yang dibulatkan menjadi 64 orang pegawai.

5. Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data

1) Observasi

Observasi dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

2) Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab kepada pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

3) Studi Dokumenter

Studi dokumenter dalam penelitian ini adalah meminta data mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, dll.

4) Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, selanjutnya untuk diisi oleh responden yaitu pegawai seluruh staf Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke peneliti.

PEMBAHASAN

Validitas Indikator Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Variabel komunikasi organisasi yang diwakili oleh 10 butir pertanyaan angket

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

yang di uji menggunakan SPSS 21.0 For Windows didapatkan hasil berikut ini:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas

Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Sumber: Out Put Uji Validitas 2020

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas butir pertanyaan nomor 1,6 dan 7 dinyatakan tidak valid, hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai di dibawah r_{tabel} sehingga pertanyaan yang tidak valid tidak digunakan atau dibuang dalam penelitian ini, dan pertanyaan yang valid atau angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} sehingga butir pertanyaan angket yang valid dapat digunakan untuk perhitungan estimasi regresi.

No Angket	r hitung	r tabel	Status
Pertanyaan 1	0.218	0.254	Un Valid
Pertanyaan 2	0.490	0.254	Valid
Pertanyaan 3	0.435	0.254	Valid
Pertanyaan 4	0.364	0.254	Valid
Pertanyaan 5	0.379	0.254	Valid
Pertanyaan 6	0.207	0.254	Un Valid
Pertanyaan 7	0.209	0.254	Un Valid
Pertanyaan 8	0.305	0.254	Valid
Pertanyaan 9	0.264	0.254	Valid
Pertanyaan 10	0.374	0.254	Valid

dalam hal ini angket dinyatakan reliable, dikarenakan $0.662 > 0.6$.

No Angket	Alpha	Status
Pertanyaan 1	0.662	Reliabel
Pertanyaan 2	0.662	Reliabel
Pertanyaan 3	0.662	Reliabel
Pertanyaan 4	0.662	Reliabel
Pertanyaan 5	0.662	Reliabel
Pertanyaan 6	0.662	Reliabel
Pertanyaan 7	0.662	Reliabel
Pertanyaan 8	0.662	Reliabel
Pertanyaan 9	0.662	Reliabel
Pertanyaan 10	0.662	Reliabel

Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X)

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	10

Sumber: Out put uji reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Sumber: Out put uji validitas dan reliabilitas
Pengambilan keputusan reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Reliabilitas angket variable pelayanan didapatkan nilai alpha sebesar 0.662, jadi

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	64	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.636	10

Sumber: Out put uji reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja (Y)

No Angket	Alpha	Status
Pertanyaan 1	0.636	Reliabel
Pertanyaan 2	0.636	Reliabel
Pertanyaan 3	0.636	Reliabel
Pertanyaan 4	0.636	Reliabel
Pertanyaan 5	0.636	Reliabel
Pertanyaan 6	0.636	Reliabel
Pertanyaan 7	0.636	Reliabel
Pertanyaan 8	0.636	Reliabel
Pertanyaan 9	0.636	Reliabel
Pertanyaan 10	0.636	Reliabel

Sumber: Out put uji validitas dan reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.6. Reliabilitas angket variable kinerja didapatkan nilai alpha sebesar 0.636, jadi dalam hal ini angket dinyatakan reliabel, dikarenakan $0.636 > 0.6$.

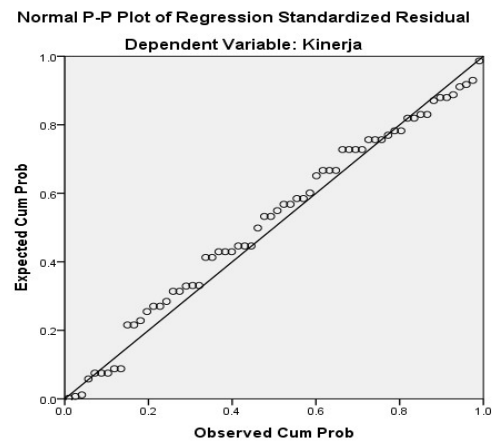
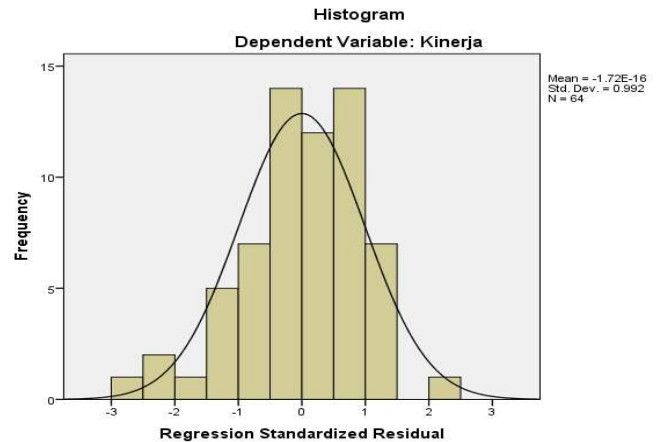
Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuisioner dalam mengukur variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui pengujian validitas dan dinyatakan valid.

Suatu pertanyaan dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai di atas 0,60. Dengan demikian maka angket tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang sesungguhnya dengan menyebarkan angket pada seluruh sampel yang sesungguhnya.

Dengan demikian maka angket tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang sesungguhnya, yang disebarkan ke seluruh anggota sampel.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dapat diketahui dari mendeteksi atau melihat langsung plot sebaran data uji statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan plot normal. Hasil ujinya dapat dilihat berikut ini:



Grafik histogram ini menggambarkan distribusi frekuensi dari kinerja, dengan melihat grafik di atas diketahui distribusi frekuensi dari komunikasi organisasi disekitar garis kurva normal.

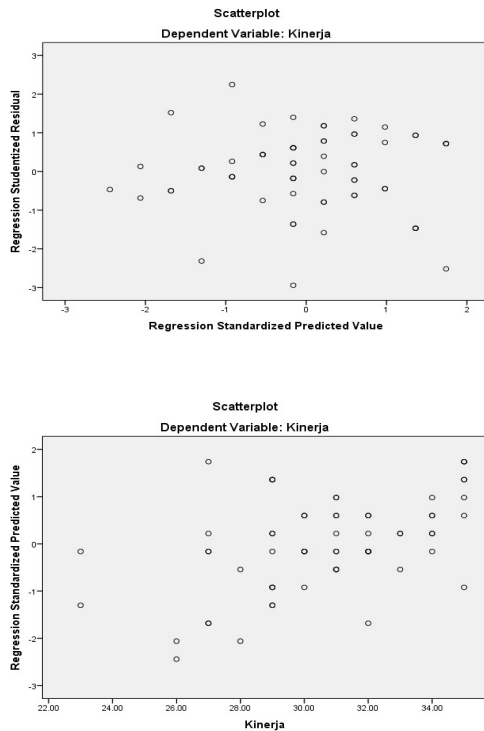
Berdasarkan pada out put histogram tersebut dapat diketahui bahwa sebaran data yang ada merata kesemua daerah kurva normal yang berarti bahwa dalam penelitian ini telah lolos salah satu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas. Dari gambar di atas dapat diketahui jika titik-titik distribusi berada di sekitar garis lurus diagonal maka distribusi frekuensi terdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji Heterokedastisitas biasa juga disebut uji homogenitas. Uji ini dapat juga dilihat dari plot datanya atau pada tabel scatterplot. Kriteria ujinya sebagai berikut:

1) Bila titik-titik pada scatterplot tersebar pada angka nol, maka model regresi ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

2) Bila titik-titik pada scatterplot tidak tersebar pada angka nol, tetapi memiliki pola tertentu seperti gelombang, melebar dan kemudian menyempit atau memiliki pola mendarat yang dapat ditarik satu garis lurus, maka model regresi seperti ini terdapat heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik variabel independen terhadap variabel dependen yang mengisi diagram scatterplot seperti tampak pada gambar di atas tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

Hasil Estimasi Regresi

Data dari variabel pelayanan dan variabel komunikasi organisasi dan kinerja yang telah valid dan reliabel kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 For Windows dan diperoleh hasil estimasi regresi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana
Sumber: Hasil estimasi regresi 2020

Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Koefisien Regresi
Komunikasi Organisasi	Kinerja	0.554
Constanta		: 13.826
Koefisien Determinasi		: 0.249
T _{hitung}		: 4.532
t _{tabel (64) 5%}		: 2.000

Berdasarkan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan program SPSS for windows dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 13.826 + 0.554X$$

4. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dapat diketahui dari uji t. Berdasarkan tabulasi data estimasi regresi angka t-hitung adalah 4.532 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% (64) adalah 2.000 (tabel distribusi t).

Jika angka tersebut dibandingkan Nampak jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4.532 > 2.000$. Ini berarti variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan pada taraf uji 5%, dengan demikian Hipotesis Nol (H₀) secara keseluruhan ditolak, sebaliknya Hipotesis Alternatif (H_a) secara keseluruhan diterima.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel tak bebas Y (variabel yang dipengaruhi variabel

dependent) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas X (variabel yang mempengaruhi independent) sebesar 0.249` artinya kemampuan variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 24.9%, sedangkan sisanya 75.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil persamaan regresi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows yaitu:

$$Y = 13.826 + 0.554X$$

Nilai konstanta sebesar 13.826 mempunyai makna bahwa variabel komunikasi organisasi Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan akan naik sebesar 13.826 kali.

Hasil Uji t berdasarkan out put SPSS diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu $4.532 > 2.000$, hal ini membuktikan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0.249` artinya kemampuan variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 24.9%, sedangkan sisanya 75.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan untuk menjawab tujuan penelitian maka disimpulkan :

1. Komunikasi organisasi pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Selama ini komunikasi yang terjadi, cara berkomunikasi antara pegawai dengan pegawai lain berjalan kurang efektif di karenakan posisi ruangan yang terpisah pisah sehingga komunikasi

kurang berjalan sesuai dengan yang diharapkan, yang mana dapat mempengaruhi dalam penyebaran informasi yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, baik itu informasi yang berasal dari luar lingkungan kerja maupun yang ada di internal organisasi yang bersifat formal maupun informal.

2. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Dari penelitian didapatkan hasil bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan hal ini diketahui dari uji t. Berdasarkan tabulasi data estimasi regresi angka t-hitung adalah 4.532 sedangkan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% (64) adalah 2.000 (tabel distribusi t). Berdasarkan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan program SPSS for windows dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 13.826 + 0.554X$$

Jika angka tersebut dibandingkan Nampak jika t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4.532 > 2.000$. Ini berarti variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan pada taraf uji 5%, dengan demikian Hipotesis Nol (Ho) secara keseluruhan ditolak, sebaliknya Hipotesis Alternatif (Ha) secara keseluruhan diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows diketahui bahwa koefisien determinasi 0.249` artinya kemampuan variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 24.9%, sedangkan sisanya 75.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Pegawai pada Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan diharapkan lebih meningkatkan komunikasi antar karyawan di dalam organisasi pemerintahannya, karena hal ini terbukti dapat meningkatkan kinerja. Sehingga komunikasi dua arah ataupun komunikasi dari atasan ke bawahan tidak terjadi kesalahan komunikasi.

2. Bagi Penelitian yang akan datang

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, di harapkan penelitian yang akan datang yang tertarik untuk meneliti dengan topik yang sama agar menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emran. Anwar, Yohny dan Komariah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam angka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Feriyanto, Andri. 2015. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Media Tera

Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung: Alfabeta

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Gunawan, A.M. 2013. Statistik Untuk Penelitian Pendidikan. Yogyakarta:Parama Publishing

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali.

Khairani, Makmun. 2014. Psikologi Belajar. Yogyakarta: Aswaja Presssindo

Latan, Hengky. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0. Bandung: Alfabeta

Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Muhammad, Arni. 2014. Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara

Rachmat, Trijono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Papas Sinar Sinanti

R. Wayne Pace, Don F. Faulos. 2016. Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Priansa, Donni, Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Priyatno, Duwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta. Gava Media

Sukmadinata, Syaodih, Nana. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Rosdakarya

Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung. Alfabeta

Widodo Suparno Eko, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.