

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta

¹Muhammad Fakhri Dharmawan, ²Teguh Priyo Sadono, ³M. Kendry Widiyanto

^{1,2,3}Ilmu Komunikasi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

tapikeren7@gmail.com

Abstract

Organizational communication has an important role in integrating management functions in a company. It can be formulated that the problem that will be raised in this study is how the influence of organizational communication on employee performance at the Dinas Komunikasi dan Informasi Daerah Istimewa Yogyakarta. This research approach is quantitative research. Quantitative research methods can be interpreted as methods used to research on certain populations or samples, data collection using research instruments, statistical data analysis, with the aim of testing hypotheses that have been set. The understanding that arises among quantitative research developers is that researchers can deliberately make changes to the world around them by conducting experiments. The purpose of research is more directed to show relationships between variables, verify theories, make predictions, and generalize. The theories proposed are used as standards to state whether or not a phenomenon occurs, and this is where the term ethical truth appears, a truth based on the theory proposed by the researcher. Based on the results of the analysis, it can be seen that there is a significant influence between organizational communication on employee performance at the Dinas Komunikasi dan Informasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Based on the results of research and discussions that have been carried out, it can be concluded that there is a positive and significant influence between organizational communication on employee performance.

Keywords: *Organizational Communication, Performance.*

Abstrak

Komunikasi organisasi mempunyai peran penting dalam memadukan fungsi manajemen dalam suatu perusahaan. Dapat dirumuskan masalah yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemahaman yang muncul dikalangan pengembang penelitian kuantitatif adalah peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan melakukan eksperimen. Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standar untuk menyatakan sesuai tidaknya sebuah gejala yang terjadi, dan disinilah muncul istilah kebenaran etik, sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja.

Pendahuluan

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif pula.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu mengenai kondisi komunikasi yang terjadi pada suatu organisasi. Komunikasi merupakan kebutuhan pokok bagi manusia untuk memenuhi segala bentuk kegiatan hidup baik antar individu maupun kelompok. Sebagai makhluk sosial, manusia diharuskan selalu berhubungan dengan individu atau kelompok lain, hubungan ini memerlukan adanya interaksi untuk menyampaikan atau menerima suatu informasi guna memenuhi kebutuhan hidup. Komunikasi menurut (Cangara, 2002) bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. Komunikasi mempunyai peranan penting yaitu sarana interaksi antar individu sebagai suatu proses sosial yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. Konteks komunikasi memiliki ciri dan karakteristik yang berbeda dengan konteks komunikasi lain, khususnya dalam komunikasi organisasi. Pada komunikasi organisasi, biasanya proses komunikasinya lebih terorganisir dan teratur. Pengertian organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab.

Organisasi tidak lepas dari komunikasi, karena komunikasi sebagai jembatan interaksi antar anggota organisasi. Komunikasi yang baik merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi merupakan proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantungan satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Subkhi, 2013). Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi (Pace & Faules, 2010). Fungsi utama komunikasi di dalam kelompok atau organisasi yaitu pengendalian, motivasi, pernyataan emosional dan informasi. Komunikasi organisasi bertujuan untuk memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya suatu organisasi (Alo Liliweri, 2013).

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal penting dalam menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan sebagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal penting dalam menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh seluruh karyawan maupun

atasan. Sebab, jika komunikasi dapat berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan bertambah baik. Effendy (2002:4) menjelaskan bahwa faktor komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi itu sendiri dilakukan untuk memberitahu (*informative*) dan mengubah sikap (*persuasive*). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*), perilaku (*behavior*).

Komunikasi organisasi merupakan proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Subkhi & Jauhar, 2013). Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi (Pace R Don F, 2010). Komunikasi organisasi yaitu pengirim dan penerima pesan di dalam suatu organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi (Subkhi & Jauhar, 2013). Organisasi keperawatan membutuhkan komunikasi organisasi yaitu proses penyampaian dan pemahaman informasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses terjadinya pertukaran pandangan dan gagasan di dalam organisasi (Marquis & Huston, 2010). Informasi dalam pelayanan keperawatan di peroleh melalui komunikasi organisasi keperawatan.

Rivai & Basri (2005:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Mangkunegara (2005:67) menyatakan, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Simanjuntak (2005:34), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Mohammad Insan, Merry Frida, dan Annisa Nur, dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Feva Indonesia, yang menggunakan teori komunikasi organisasi dan metode analisis regresi linier sederhana, dan menghasilkan kesimpulan penelitian variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, mempunyai kesamaan dalam hal penggunaan teori dan metode penelitian.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemahaman yang muncul dikalangan pengembang penelitian kuantitatif adalah peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan melakukan eksperimen. Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standar untuk menyatakan sesuai tidaknya sebuah gejala yang terjadi, dan disinilah muncul istilah kebenaran etik, sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat responden laki-laki sebanyak 21 orang (58,33%), sedangkan perempuan yaitu 15 orang (41,67%). Dengan demikian, responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Responden terbanyak berusia 26 - 30 tahun yaitu 23 orang (63,89%), selanjutnya berusia >30 tahun sebanyak 6 orang (16,67%) dan 20 - 25 tahun yaitu 7 orang (19,44%). Responden terbanyak telah bekerja selama 3 – 4 tahun yaitu 21 orang (58,33%), selanjutnya telah bekerja selama > 4 tahun yaitu 11 orang (30,56%) dan 1 – 2 tahun yaitu 4 orang (11,11%).

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai P.Value atau signifikansinya dimana apabila nilai signifikansi diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka item atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total menggunakan teknik *Korelasi Pearson (Product Moment)*. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien korelasi (r_{IT}) \geq korelasi tabel (r_{tabel}) berarti item kuesioner dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel yang diukurnya, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data. dari keseluruhan indikator pada masing-masing variabel diperoleh nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan masing-masing indikator lebih besar dari r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha. Semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 atau dapat dikatakan semua indikator masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak disekitar garis diagonal pada *normal probability plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas. model analisis regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja pegawai (Y) berdasarkan masukan variabel komunikasi organisasional (X). Data tersebut dapat dikatakan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi. Dengan membandingkan nilai signifikansi *Kolmogorov* dengan signifikansi alfa pada 0,05. Nilai signifikansi *Kolmogorov* yaitu 0,200 lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sehingga uji normalitas data sudah terpenuhi untuk uji regresi linier.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari hasil penelitian pada kelas eksperimen dan kelas kontrol mempunyai nilai varian yang sama atau tidak. Dikatakan mempunyai nilai varian yang sama/ tidak berbeda (homogen) apabila taraf signifikansinya yaitu $\geq 0,05$ dan jika taraf signifikansinya yaitu $< 0,05$ maka data disimpulkan tidak mempunyai nilai varian yang sama/ berbeda (tidak homogen). Nilai signifikansinya adalah 0,461. Karena nilai yang diperoleh dari uji homogenitas taraf signifikansinya $\geq 0,05$ maka data mempunyai nilai varian yang sama/ tidak berbeda (homogen).

Taraf signifikan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika *deviation from linearity* memiliki signifikansi $\geq 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi (0,820) $\geq 0,05$ artinya antara komunikasi organisasional (X) dan kinerja pegawai (Y) terdapat hubungan yang linear.

Persamaan regresi linier sederhana memiliki nilai koefisien regresi variabel X (Komunikasi organisasi) sebesar 0,455 dengan tanda positif. Artinya arah pengaruh komunikasi organisasional terhadap kinerja pegawai adalah berbanding lurus/ searah, artinya jika komunikasi organisasional meningkat maka akan menyebabkan kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi antara komunikasi organisasional dengan kinerja pegawai adalah 0,433 sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi ($0,433 \times 100\%$) sebesar 43,3%. Koefisien determinasi sebesar 43,3% yang berarti kinerja pegawai sebesar 43,3% ditentukan oleh komunikasi organisasional sedangkan sisanya 56,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi organisasional terhadap kinerja pegawai sebesar 43,3%.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya bahwa dengan semakin baiknya komunikasi organisasional maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengalami peningkatan. Menurut Robbins (2002:146) komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Pembentukan tujuan khusus, umpan balik terhadap kemajuan ke arah pencapaian tujuan, dan penguatan perilaku-perilaku yang diinginkan semuanya merangsang motivasi dan memerlukan komunikasi. Pengaruh komunikasi biasanya diukur dipandang dari sudut sikap dan hasilnya. Komunikasi dapat mempengaruhi moral kelompok dan sikap yang dimiliki oleh individu-individu terhadap pekerjaan, kepemimpinan dan teman-teman kerja mereka. Demikian pula hasil kerja individu dan kelompok dapat dipengaruhi oleh komunikasi (Moekijat, 1990). Komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja karyawan meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik, sehingga kinerja karyawan menurun. Apabila komunikasi berjalan dengan baik, maka tidak akan terjadi miskomunikasi dan akan memperlancar aktifitas kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi organisasi secara positif dan signifikan. Dapat ditarik kesimpulan kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi organisasi.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dengan semakin baiknya komunikasi organisasi maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengalami peningkatan. Hasil persamaan regresi linier sederhana di atas memiliki nilai koefisien regresi variabel X (Komunikasi organisasi) sebesar 0,455 dengan tanda positif. Artinya arah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah berbanding lurus/ searah, artinya jika komunikasi organisasi meningkat maka akan menyebabkan kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya. Hasil nilai koefisien determinasi antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai adalah 0,433 sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi ($0,433 \times 100\%$) sebesar 43,3%. Koefisien determinasi sebesar 43,3%

yang berarti kinerja pegawai sebesar 43,3% ditentukan oleh komunikasi organisasi sedangkan sisanya 56,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 43,3%.

Saran

Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta, hasil penelitian dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai, untuk itu sebaiknya instansi untuk menjaga kondisi komunikasi yang terjadi sehingga mendukung aktivitas pegawai dinstansi.

Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya, motivasi, keadilan prosedural dan promosi jabatan ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

Daftar Pustaka

- Alo Liliweri, M. (2013). *Dasar - Dasar Komunikasi Antar Budaya*. Pustaka Pelajar.
- Cangara, H. (2002). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Moekijat. (1990). *Kamus Manajemen*. Mandar Maju.
- Pace R Don F, W. F. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Subkhi, Moh. , A. J. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka.