

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Wirman Manao

Universitas Nias Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang pegawai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Penganalisaan data dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana dimana nilai model regresinya $Y = 9,915 + 0,717x$ dengan menggunakan data primer berupa hasil kuesioner tentang komunikasi dan kinerja pegawai. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melaksanakan pengolahan data penelitian. Alat uji yang digunakan yakni menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung}(5,769) > t_{tabel}(1,697)$ pada tingkat signifikan 0,05. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan koefisien determinasi atau $R^2 = 0,526$ artinya variable komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52,6% sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan. Peningkatan komunikasi berkontribusi dalam memperbaiki kinerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi, Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi. Menurut Matteson, dkk (2006:115) komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi pada hakikatnya untuk menjalin hubungan baik dikalangan publik, diantara berbagai subsistem, sehingga memungkinkan tercapainya sinergi kerja. Di antara kedua belah pihak harus ada komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pemikiran yang menganggap komunikasi hanya mencakup upaya menjelaskan kebijakan instansi atau membuka forum penampungan keluhan

merupakan pemikiran yang terlalu sederhana dan gegabah, karena terlalu menyederhanakan atau menggampangkan kondisi yang sebenarnya. Komunikasi merupakan kebutuhan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit berhubungan dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Kasus-kasus yang terjadi seperti perselisihan antara pegawai dengan manajemen, mangkir kerja, tidak disiplin, motivasi rendah, produktivitas rendah, dan lain sebagainya menunjukkan bahwa masalah tersebut tidak dapat dipecahkan dengan kegiatan manajerial semata (misalnya: kontrak kerja, sistem penggajian), tetapi memerlukan keahlian berkomunikasi untuk menyelesaikannya.

Dengan demikian pelaksanaan komunikasi sangat diperlukan untuk melancarkan tugas-tugas pegawai. Sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari jika hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang baik maka para pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan semakin malas. Tetapi sebaliknya jika hubungan atasan dan bawahan baik maka mereka juga dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin baik pula. Dengan demikian, pegawai dalam bekerja tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing.

Berkaitan dengan hal tersebut selain komunikasi, kinerja juga diperlukan dalam sebuah organisasi hal ini dikarenakan karena kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak

dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan Kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. 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.

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai suatu perusahaan. Komunikasi dapat membuat kinerja pegawainya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Jadi, komunikasi diperlukan adalah untuk memperbaiki kinerja kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di kantor Camat Fanayama mendapati bahwa kinerja pegawai kantor Camat Fanayama belum optimal dan maksimal baik dari segi kualitas, kuantitas, pelaksanaan

tugasdan tanggung jawab kerja pegawai kantor Camat Fanayama belum sesuai dengan harapan. Selain itu, kurangnya keterbukaan, kurangnya rasa empati serta kurangnya sikap saling mendukung, kurangnya komunikasi ke bawah (pemimpin kepada bawahan), komunikasi ke atas (bawahan dengan pemimpin) serta kurangnya komunikasi horizontal (sesama bawahan) juga mempengaruhi kinerja pegawai menjadi kurang maksimal. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai. Berdasarkan indikator ini, permasalahan tersebut terjadi di duga disebabkan oleh rendahnya komunikasi yang diterapkan karena kurangnya keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan, kurangnya rasa empati antara pegawai serta kurangnya sikap saling mendukung antara pegawai dalam proses pelaksanaan komunikasi yang efektif untuk mencapai hasil yang optimal serta kurangnya sikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik mengadakan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi**

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan”.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka adapun masalah yang diidentifikasi pada penulisan ini adalah:

1. Kinerja pegawai kantor Camat Fanayama belum optimal dan maksimal.
2. Kualitas kuantitas pelaksanaan tugas dan tanggungjawab kerja pegawai kantor Camat Fanayama belum sesuai dengan harapan.
3. Kurangnya komunikasi antar pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin serta kurangnya komunikasi antar bawahan.

B. TINJAUAN LITERATUR

1. Konsep Komunikasi

Menurut Soleha, dkk (2012), Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Kemudian menurut Usman (2013:5), “Komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia mengenai pikiran dan perasaannya.

2. Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Fharma (2001:1) mengemukakan bahwa “kinerja atau Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Menurut Musanef (1993:98) “kinerja adalah kemampuan

seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi”.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Usman (2013:2), “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. Sudia, dkk (2012) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. pengaruh komunikasi terhadap Kinerja pegawai terjadi karena peran pemantauan dimana harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengawasi bawahan agar pekerjaan mereka sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Pace dan Faules (2015:184-205), sebagai berikut:

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan :

- a. Informasi bagaimana melakukan suatu pekerjaan
- b. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- c. Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- d. Informasi mengenai kinerja pegawai
- e. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission)

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan :

- a. Aliran informasi ke atas memberikan informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya
- b. Komunikasi ke atas memberi tahu penyelia kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari

- mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
- c. Komunikasi ke atas memungkinkan dan bahkan mendorong omelan dan keluhan kesah muncul kepermukaan sehingga penyelia tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi operasi sebenarnya
 - d. Komunikasi ke atas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran mengenai operasi organisasi
 - e. Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi kebawah.
 - f. Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan

pekerjaan mereka dan organisasi tersebut.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

Tujuan komunikasi horizontal:

- a. Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.
- b. Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan.
- c. Kurangnya penghargaan bagi komunikasi keatas yang dilakukan pegawai.
- d. Perasaan bahwa penyelia dan manager tidak dapat dihubungi dan tidak tanggap atas apa yang disampaikan pegawai.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam memperhatikan baik atau tidaknya kinerja setiap tenaga kerja dalam suatu organisasi, maka seorang pimpinan harus memperhatikan beberapa aspek dalam penilaian kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2007:75), indikator kinerja pegawai meliputi:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

6. Penelitian Terdahulu

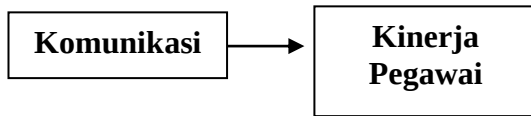
Penelitian yang dilakukan Benny Usman (2013) tentang Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang yang berjumlah

31 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sumber data. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, analisis korelasi dan uji hipotesis t dengan bantuan *software* SPSS 17.0 *for windows*. hasil penelitian yang dilakukan diperoleh R^2 sebesar 0,764 artinya bahwa 76,4% variabel komunikasi dapat menjelaskan kinerja pegawai. bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($6,370 > 2,045$) dengan Maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

7. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada tujuan penelitian secara teoritis yang dikemukakan oleh para ahli bahwa semakin baik komunikasi pegawai yang dimiliki dsism suatu organisasi maka akan menghasilkan kinerja pada tingkat yang memuaskan. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Berpikir



C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Marwan (2011:38) bahwa penelitian kuantitatif adalah merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

2. Data Penelitian

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi langsung melalui obyeknya (Supranto, 2009:120).

3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dalam penelitian ini, metode analisis data adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu pengolah data *SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui pengujian validitas dan reliabilitas angket/instrumen penelitian tentang variabel komunikasi dan kinerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh peneliti dapat digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear sederhana dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = 9,915 + 0,717x$$

Koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki tanda yang positif. Untuk (b_0) sebesar 9,915 adalah konstan merupakan nilai variabel kinerja pegawai ketika variabel komunikasi nol (0). Koefisien regresi untuk (b_1) sebesar 0,717 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel komunikasi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,717 satuan.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Dapat dilihat dibawah ini :

1. Hasil koefisien regresi adalah $Y = 9,915 + 0,717x$ menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki tanda yang positif. Untuk (b_0) sebesar 9,915 adalah konstan merupakan nilai variabel kinerja pegawai ketika variabel komunikasi nol (0). Koefisien regresi untuk (b_1) sebesar 0,717 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel komunikasi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,717 satuan.
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} komunikasi sebesar 5,769 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $32-1-1 = 30$ sebesar 1,697. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Komunikasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.
3. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,526 yang artinya variabel bebas (komunikasi) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) 52,6 % sedangkan sisanya 0,474 atau 47,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas sehingga penulis memberikan beberapa saran pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan :

1. Bagi pihak organisasi Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, bahwa sebaiknya pimpinan lebih terbuka pada pegawai khususnya mengenai komunikasi agar pegawai juga merasa lebih dibutuhkan dan lebih bisa memecahkan permasalahan yang dihadapi.
2. Perlu diketahui oleh pihak instansi Fanayama Kabupaten Nias Selatan dari hasil penelitian ini, variabel komunikasi memiliki pengaruh yang dominan, yang mampu meningkatkan kinerja pegawai perlu diterapkan. Namun tidak menutup kemungkinan terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny Usman. 2013. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Volume X; 1-18).
- Fharma. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YPKN.
- Lilis Karnita Soleha, dkk 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia

- Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Volume VI; 39-50)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwan, Asri. 2011. *Anggaran Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Matteson, dkk. 2006. *Pengantar Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musanef. 1993. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: CV Haji Masugung.
- Pace Wayne dan Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudia, dkk. 2012. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Volume III; 16-30).
- Supranto. 2009. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, Husaini, 2013. *“MANAJEMEN (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)”*, Jakarta: Bumi Aksara.