

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya

Sofiah Nur Iradawaty

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Yos Soedarmo

Koresponden Penulis: sofiahiradawati@gmail.com

ABSTRACT

Good communication will be very helpful and affect employee performance. Effective communication is a prerequisite for achieving organizational goals. Procurement of this research intends to determine and analyze the effect of communication on employee performance. This research implements a quantitative method with a quantitative descriptive type which is descriptive in nature. Collecting data through interviews, questionnaires, and documentation studies. Applying multiple regression analysis techniques as data analysis. The population in this research are employees of the Central Bureau of Statistics of the City of Surabaya with details of 102 respondents, of which 30 respondents were the target of validity testing and 72 respondents were the target sample. The output of this research is the hypothesis r in the disciplined work unit is worth 0.248 while the communication unit is worth 0.461, this means that it partially and significantly affects employee performance and simultaneously and significantly finds the influence of the two X variables as much as 26.2% on employee performance in the corporate environment. the statistical center of the City of Surabaya and the remaining 73.8% were described through other variables that did not contribute to this research.

Keywords: *Communications; employeepPerformance*

ABSTRAK

Komunikasi yang baik akan begitu membantu dan mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan persyarat bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengadaan penelitian ini bermaksud guna mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Riset ini mengimplementasikan metode kuantitatif dengan tipe deskriptif kuantitatif dimana sifatnya ialah deskriptif eksplanatif. Penghimpunan data melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Menerapkan teknik analisis regresi berganda sebagai penganalisaan data. Populasi dalam riset ini ialah pegawai di lingkungan badan pusat statistik Kota Surabaya dengan rincian 102 responden, dimana 30 responden sebagai sasaran pengujian validitas dan 72 responden sebagai target sampelnya. *Output* dari riset ini yakni hipotesis r pada unit kerja disiplin bernilai 0,248 sementara unit komunikasi bernilai 0,461 ini maknanya secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara simultan dan signifikan ditemukannya pengaruh dari kedua variabel X tersebut sebanyak 26,2% pada kinerja karyawan

di lingkungan badan pusat statistik Kota Surabaya dan selebihnya 73,8% diuraikan melalui variabel lain yang tidak berkontribusi pada riset ini.

Kata Kunci: Komunikasi; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Berkomunikasi merupakan bagian penting pada proses kehidupan. Komunikasi menentukan kualitas hidup. Kemampuan berkomunikasi yang efektif sangat diperlukan, untuk menyampaikan ide, gagasan dan pengetahuan kepada masyarakat. Fakta yang terjadi selama ini berbeda, kemampuan berkomunikasi kurang dimiliki oleh banyak karyawan. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu, tetapi karena kurangnya komunikasi dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan (Daulay, et al., 2017). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Ulfa, 2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Bila Jika komunikasi berlangsung dengan tidak baik maka nantinya menimbulkan terjadinya *miss communication* yang akan berpengaruh terhadap pekerjaan Rakhmat (2008) mengungkapkan bahwa tidak ada individu yang mampu hidup normal tanpa adanya proses komunikasi atau berbicara dengan orang lain. Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh tiap individu, apalagi jika mereka berkecimpung di dunia organisasi.

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat

bekerja dengan baik. Hamali, (2016) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi bisa meringankan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tiap individu. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*) (Handoko, 2016). Komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai pencapaian yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya di lembaga instansi tersebut. Kinerja salah satu aspek krusial di perusahaan dalam usaha mewujudkan tujuannya. Kasmir, (2016) menyatakan kinerja ialah *output* dan tindakan kerja personal dalam kurun waktu satu periode, umumnya setahun. Yang termasuk indikator kesuksesan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya ialah kinerja pegawai. Adanya prestasi disebabkan akan beberapa aspek pendorong, baik itu sumbernya dari internal maupun eksternal individu. Kinerja ialah

suatu komponen krusial dalam usaha organisasi guna menggapai tujuan (Arianty, et al., 2016).

Pengadaan riset berguna mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, maka penelitian ini berfokus pada komunikasi dan kinerja karyawan. Sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya”.

METODE PENELITIAN

Riset ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif Sugiyono (2009:14) didefinisikan sebagai metode riset yang berbasis filosofi positivis yang dimanfaatkan guna mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik penentuan sampel biasanya secara acak, dan pengumpulan data lewat instrument penelitian, analisa data sifatnya kuantitatif/statistik yang ditujukan guna menguji hipotesis yang diajukan.

Populasi dan Sampel

Sanusi (2011:87) berpendapat bahwasanya populasi ialah keseluruhan himpunan item yang memperlihatkan karakteristik tertentu yang bisa dimanfaatkan guna menciptakan kesimpulan. Pada riset ini target populasi ialah 100 karyawan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. Sanusi (2011:87) mengartikan sampel merupakan bagian dari komponen populasi yang telah kepilih. Penetapan sampel melalui sampling jenuh yang menggunakan 100% populasi

dengan rincian 100 responden dimana 30 responden dimanfaatkan sebagai pengujian keabsahan dan 70 responden sebagai target sampel riset.

Teknik pengumpulan data

Penghimpunan data melalui dokumentasi dan kuesioner. Jenis data riset terbagi atas dua yaitu data primer berasal dari tanggapan kuisisioner dan data sekunder bersumber dari pihak Badan Pusat Statistik Kota Surabaya dan sejumlah dokumentasi catatan, jurnal-jurnal dan internet yang relevan untuk riset ini. Definisi operasional yaitu guna menggali informasi sejauh mana variabel tersebut saling terkait dengan aspek lain.

Uji validitas dimanfaatkan sebagai alat taksir valid tidaknya sebuah kuisisioner dengan indikator skor total ≥ 0.30 pertanyaan dianggap berkorelasi.

Analisis Data.

Riset ini mengimplementasikan analisa regresi linear. Analisa regresi linear yaitu perangkat statistik yang dimanfaatkan sebagai prediktor berapa nilai variabel dependen sewaktu nilai independen bersifat fluktuatif. Disamping itu, ini juga bisa dimanfaatkan guna menentukan wujud hubungan dan korelasi anantara dua variabel. Sebagai prediktor di dlaamnya dapat mendeteksi suatu persamaan yang dipakai dalam penentuan besarnya hubungan fungsional antara variabel kepuasan dengan variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Komunikasi (X)

Dalam uji validitas ini nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan realitanya indikator soal nomor 3 hasilnya $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau maknanya tidak valid sehingga pernyataan tersebut dihapuskan dari kuisioner.

Tabel 1. Tabel Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	38,67	24,667	,783	,926
X2	38,40	27,257	,842	,923
X3	38,20	30,314	,437	,939
X4	38,47	27,695	,803	,925
X5	38,47	26,267	,874	,920
X6	38,73	24,638	,824	,923
X7	38,47	28,124	,729	,928
X8	38,53	24,552	,818	,924
X9	38,20	30,029	,490	,937
X10	38,47	26,267	,874	,920

Sumber: Output SPSS (Data diolah peneliti 2022)

Uji Reliabilitas

Reliability Variabel X (Komunikasi)

Tabel 2. Tabel uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,934	0,936	9

Sumber: Output SPSS (Data diolah peneliti 2022)

Pada tabel diatas mendapat nilai *Cronbach's Alpha* keterampilan komunikasi ialah 0,934 > 0,60, ini menandakan bahwasanya kesembilan pernyataan untuk variabel X disebutkan andal.

Reliability Variabel Y (Kinerja Pegawai)

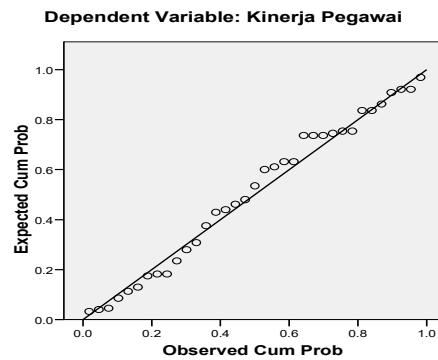
Tabel 3. Tabel uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,937	0,939	10

Sumber: Output SPSS (Data diolah peneliti 2022)

Pada tabel diatas *Cronbach's Alpha* kinerja pegawai mendapatkan nilai 0,937 > 0,60 maka keseluruhan pertanyaan untuk menaksir variabel Y dianggap reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Uji Homogenitas

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,020(a)	7	22	0,002

Sumber: Output SPSS (Data diolah peneliti 2022)

Pada tabel *Test of Homogeneity of Variances* memperlihatkan nilai sig (2-tailed) < α (0,002 < 0,05) maka hal ini dikatakan bahwa data bersifat homogen.

Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 5. Hasil Regresi Sederhana

Mode	Unstandardized		Standardized		t	Sig
	B	Std Error	Beta			
1	(Constant)	3,511	3,824		,918	,365
	Komunikasi	,932	,087	,882	10,764	,000

Sumber: Output SPSS (Data diolah peneliti 2022)

Dari Tabel 5 penguraiannya dapat

dilaksanakan melalui persamaan linear berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,511 + 0,932 X$$

Mengacu pada persamaan sebelumnya maka penjabarannya yakni:

1. Konstanta senilai 3,511 maknanya bila komunikasi (X) nilainya 0, dan nilai kinerja pegawai (Y) yaitu 3,511.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi yaitu 0,932 maknanya bila komunikasi meningkat 1 poin dan kinerja pegawai nantinya juga meningkat sebanyak 0,932. Koefisien positif berarti terdapat hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja pegawai, makin naik nilai sebuah komunikasi akan berimbas dan makin naik pula kinerja pegawai.

Berlandaskan uraian pembahasan tersebut, kesimpulannya ialah komunikasi (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif. Ini menandakan bila keterampilan komunikasi yang lebih baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^b	.778	.772	2.458

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Komunikasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (Data diolah peneliti 2022)

Berdasarkan data didapatkan nilai R sebesar 0,882. Ini memperlihatkan bahwasanya komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara nilai R-square yakni 0,778. Dari penganalisaan tersebut

diketahui bahwasanya komunikasi dalam mendeskripsikan kinerja pegawai yakni sebanyak 77,8 %. Sementara selebihnya 22,2% disebabkan atas komponen lain yang tidak terlibat dalam riset ini.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berlandaskan hasil yang telah diketahui pada komunikasi didapatkan nilai t_{hitung} 1,844 > t_{tabel} 10,764 dan signifikansinya 0,365 > 0,05. Sehingga kesimpulannya yakni H_a diterima dan H_0 ditolak maknanya komunikasi mempengaruhi kinerja secara tidak signifikan. Komunikasi ialah kegiatan menyampaikan pesan dan menjalin relasi satu sama lain. Ketika komunikasi tidak sekedar berlangsung oleh seorang individu tetapi juga dalam sebuah organisasi. Komponen ini merupakan alat yang sifatnya krusial guna mengirim dan menerima pesan dari pihak lain. Kemudian didapati fenomena dimana hubungan komunikasi yang gagal berkembang berimbas pada kurang nyamannya karyawan dalam mengkomunikasikan suatu ide yang sifatnya konstruktif. (Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017), menyatakan komunikasi ialah pengutaraan informasi dari pengirim ke penerima dan kegiatan ini memberikan kerjasama yang lebih baik sebab penerima informasi mampu mencernanya dengan jelas. Hasil dari riset ini menyebutkan bahwasanya tidak didapatinya pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja. Sehingga *output* riset ini tidak selinier dengan riset dari (Prayogi et al., 2019); (Julita & Arianty, 2018); (Satriowati et al.,

2016); (Listyani, 2016) yang didapati komunikasi mempengaruhi kinerja.

KESIMPULAN

Hasil riset memperlihatkan bahwasanya keterampilan komunikasi ialah salah satu hal yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Proses komunikasi efektif nantinya berefek secara positif bagi komunikator. Misalnya timbulnya suatu pemahaman, ketertarikan dalam menjalankan tindakan, berimbang pada sikap dan relasi yang terbangun antar individu makin rekat., seperti halnya dengan kejadian yang sedang berlangsung.

Pada riset ini tidak terlepas dari keterbatasan. Responden penelitian pada pegawai Badan Pusat Statistik ini cukup terbatas. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan angket tertutup, sehingga tidak bisa membahas secara mendalam pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan lainnya adalah penyebaran angket hanya secara *online*, sehingga dapat memungkinkan responden menjawab lebih dari satu kali. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melengkapi kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan penyebaran kuesioner secara *online* dan *offline*, sehingga dapat lebih merata dalam mendapatkan responden terutama responden yang tidak menggunakan atau memiliki sosial media. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat meningkatkan komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka perlu diberikannya pelatihan komunikasi kepada keseluruhan pegawai tanpa membedakan jabatan dan khususnya pada koordinator di tiap kecamatan kota Surabaya. Selan itu hal ini mampu

memberikan peningkatan pada kinerja pegawai dalam kondisi yang kondusif, sehingga perlunya mengamati kapabilitas kerja dari pegawai berdasarkan divisinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ulfa, A, M, D, A. (2017). Validasi Metode Kromatografi Cair Kinerja Tinggi (Kckt) Pada Pemisahan Ambroksol Hcl Dalam Sediaan Obat Sirup Merek X'. *Jurnal Analis Farmasi*, 2(3), 214–220.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Arianty *et al.* (2016). *Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Daulay, R., Pasaribu, H., Putri, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penilisan Karya Ilmiah AQLI.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- <http://mungkinadaperlu.blogspot.com/2010/06/ketreampilan-komunikasi.html>
doc.
- <http://www.slideshare.net/adityalakzak/>
Skripsi / Ahmad Shofian Khoirusmadi / Universitas Diponegoro 2009, (isi), doc.
- <http://mungkinadaperlu.blogspot.com/>
Skripsi / Laura Frstaiynor. H / Universitas Sumatra Utara Medan 2009, doc.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK

- Cabang Belmera Meda. In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan. 2018 (pp. 195–205).
<http://repository.una.ac.id/id/eprint/50>
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/222/168>
- Malthis, R.L et al. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Arni. (2011) *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mulyana Dedi, 2005, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019) (pp. 423–426). <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Priyanto Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta: Mediakom.
- Ridwan. (2012). *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal of Management*, 2(2).
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.