

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Ahmad Harun Yahya ✉, Anang Walian², Hasril Atieq Pohan³, Jawasi⁴

^{1,2,3,4} UIN Raden Fatah Palembang

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui komunikasi organisasi yang dilakukan terhadap kinerja yang diperoleh pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang, dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain penelitian analisis regresi linier sederhana, populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang dengan Teknik sampling menggunakan total sampling. Hasil penelitian yakni pada pengujian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, dan dari nilai koefisien determinan diperoleh 13% sehingga sisanya 87% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komunikasi interpersonal, psikologi organisasi dan lain-lain.

Kata Kunci: *Komunikasi Organisasi, Kinerja.*

Abstract

This study is to determine the organizational communication carried out on the performance obtained by employees of the Faculty of Da'wah and Communication of UIN Raden Fatah Palembang, with a quantitative approach using a simple linear regression analysis research design, the population in this study were all employees of the Faculty of Da'wah and Communication of UIN Raden Fatah Palembang with the sampling technique using total sampling. The results of the study, namely in simple linear regression testing, show that there is no influence between organizational communication on employee performance, and from the coefficient of determination obtained 13% so that the remaining 87% is influenced by other factors not examined in this study such as interpersonal communication, organizational psychology and others.

Keywords: *Organizational Communication, Performance.*

Copyright (c) 2022 Ahmad Harun Yahya

✉ Corresponding author :

Email Address : ahmadharunyahya_uin@radenfatah.ac.id

PENDAHULUAN

Pada organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting untuk memajukan institusi karena dengan adanya keberadaan pegawai maka visi, misi dan tujuan bisa diwujudkan dengan baik. Tentunya perencanaan pengembangan dalam sumber daya manusia diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan optimal (dewi, emi puspita dkk. 2022), selain itu salah satu faktor pendukung keberhasilan dalam pencapaian lembaga yakni komunikasi organisasi yang efektif (Susanto & Rambano, 2022; Widarko & Anwarodin, 2022). Menurut Muhammad Anshar Akul (2016), agar komunikasi efektif maka disinilah pentingnya komunikasi

organisasi (organizational communication) dalam menggerakkan segenap sumberdaya yang dimiliki, sebagaimana komunikasi organisasi mencakup kegiatan komunikasi di dalam organisasi (intra-organizational) dan komunikasi antara satu organisasi dengan organisasi lain (inter-organizational).

Komunikasi dalam organisasi terus berjalan sesuai dengan job description yang telah diemban oleh masing-masing pegawai sehingga pengelompokan tugas jelas dibuat dan dijalankan oleh organisasi, kemudian dilakukan evaluasi dan penilaian dalam kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Schemerhom adalah job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work "kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu ataupun kelompok dalam bekerja" (Ichsan, Reza Nurul dkk: 2020) . Pada konteks ini kinerja Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, bejalan baik sesuai dengan evaluasi yang dilakukan secara berkala setiap tahunnya, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada hubungan hasil kinerja yang diperoleh pegawai dengan komunikasi organisasi yang dijalankan dalam organisasi yang ada di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, dengan desain penelitian analisis regresi linier sederhana. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang dengan jumlah 30, dan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Pada penelitian ini melalui tahapan uji instrument penelitian yakni transpormasi data ordinal ke data interval, uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya uji model yakni uji normalitas data, uji homogenitas dan uji linieritas data, kemudian uji hipotesis yakni uji regresi linier sederhana, uji t (uji parsial) & uji determinan (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Validitas Data Variabel Independen

	r-tabel	r-hitung	Hasil
X1	0.306	.497	Valid
X2	0.306	.522	Valid
X3	0.306	.541	Valid
X4	0.306	.635	Valid
X5	0.306	.597	Valid
X6	0.306	.581	Valid
X7	0.306	.415	Valid
X8	0.306	.391	Valid
X9	0.306	.542	Valid
X10	0.306	.493	Valid
Y1	0.306	.396	Valid
Y2	0.306	.517	Valid

	r-tabel	r-hitung	Hasil
Y3	0.306	.574	Valid
Y4	0.306	.499	Valid
Y5	0.306	.449	Valid
Y6	0.306	.637	Valid
Y7	0.306	.721	Valid
Y8	0.306	.614	Valid
Y9	0.306	.593	Valid
Y10	0.306	.480	Valid
Y11	0.306	.524	Valid
Y12	0.306	.368	Valid

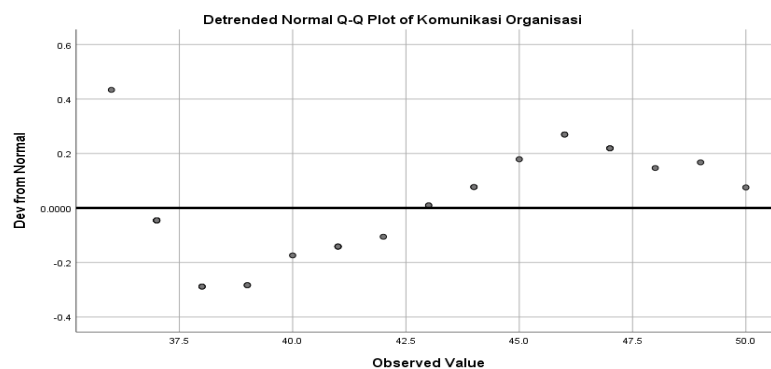
Dari table uji validitas variabel komunikasi organisasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) maka dapat diasumsikan bahwa semua variabel valid dan dapat dilanjutkan dalam pengujian selanjutnya.

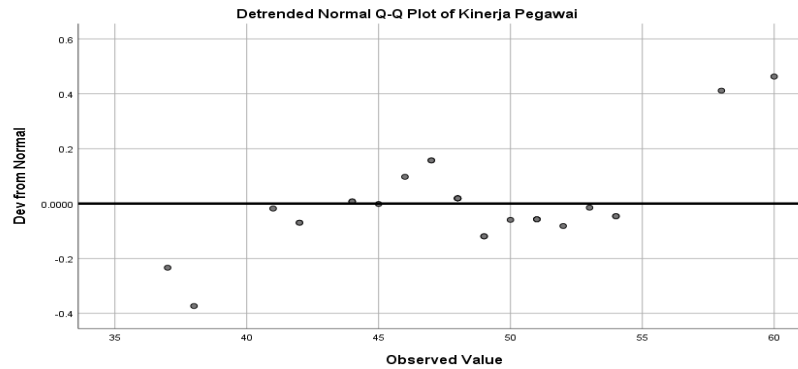
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.834	10
.834	.873	12

Pada output uji reliabilitas di atas dilihat bahwa komunikasi organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) di atas 0.80 maka dapat diasumsikan bahwa kedua variabel reliabel.

Uji Model (Asumsi Dasar)





Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan output hasil uji normalitas data pada variable komunikasi organisasi dan kinerja pegawai terlihat pada kedua table di sumbu Y di atas dan di bawah sumbu 0 titik – titik menyebar membentuk garis berirama sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variable ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined)	518.983	14	37.070	2.017	.095
		Linearity	103.572	1	103.572	5.635	.031
		Deviation from Linearity	415.411	13	31.955	1.738	.152
	Within Groups		275.717	15	18.381		
	Total		794.700	29			

Pada output terlihat nilai signifikansinya 0.152 sehingga terdapat hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai secara linier.

Uji Homogenitas

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Pegawai	Based on Mean	4.648	7	15	.060
	Based on Median	1.013	7	15	.460
	Based on Median and with adjusted df	1.013	7	5.626	.505
	Based on trimmed mean	4.219	7	15	.009

Dari data di atas diperoleh nilai signifikansi 0.06 sehingga H0 diterima jadi dapat diasumsikan homogenitas terpenuhi.

Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.000	9.271		3.128	.004
	Komunikasi Organisasi	.451	.220	.361	2.048	.050

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil 0,05 maka tidak ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga kegiatan yang ada dalam organisasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang nilai kinerja yang diperoleh bukan salah satunya dari komunikasi organisasi.

Uji Koefisien Determinan (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.130	.099	4.968

Dari tabel di atas diperoleh 13% nilai Koefisien Determinan / R Square sehingga 87% nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, interpersonal, hubungan individu dan lain-lain.

SIMPULAN

Pada komunikasi organisasi yang ada di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Fatah Palembang tidak memiliki pengaruh terhadap nilai/ hasil kinerja pegawai. Kemudian penelitian ini perlu dikaji lebih dalam pada hubungan interpersonal dan lain sebagainya sehingga variabel yang diteliti tidak hanya di komunikasi organisasi namun bisa lebih luas

Referensi :

- Akil, Muhammad Anshar. Komunikasi organisasi berbasis elektronik. Jurnal Tabligh Edisi Desember (2016) 73 – 84.
- Azwina, Diana dan Yusuf, Shahnaz. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapa Citramandiri, Radia Dalam-Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 3. , No.1 , Januari 2020 : 28 – 43 DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/drj.v3i1.4288>
- Dewi, Emi Puspita, Jawasi dan M.Nur, Dalinur. Kecerdasan emosional terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pegawai. Bulletin of Counseling and Psychotherapy / Vol 4 , No 2 (2022) 441. DOI: <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.176>
- Ichsan, Reza Nurul, Surianta, Eddi dan Nasution, Lukman. Pengaruh disiplin kerja terhadap

- kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-1 Bukit Barisan Medan. *Jurnal Darma Agung* Volume 28, Nomor 2, Agustus 2020 ; 187–210. DOI: <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Rosiah, M.Nur, Dalinur dan Dewi, Emi Puspita. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang. *Jurnal Yonetim: Manajemen Dakwah*. Vol. 4 No. 1, 2021. DOI <https://doi.org/10.19109/yonetim.v4i1.9142>
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98–107.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138.