
PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO PERLENGKAPAN DAN ENGELOLAAN ASET PROVINSI SUMATERA UTARA

Azizah Hanum, SE,MM

Universitas Dharmawangsa

azizahhanum484@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara dan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Badan Koordinasi Penyuluhan, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah mengolah data yang didapatkan dari hasil angket dan kemudian hasil penelitian ini akan diolah sedemikian rupa menggunakan analisis korelasi *product moment*. Kemudian dilakukan pengujian terhadap setiap variabel dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan nilai *t* *table* sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *produk momen*, diperoleh korelasi sebesar 0,758, sedangkan nilai korelasi dalam tabel adalah 0,374. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya, sebab $0,758 > 0,374$. Berarti dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara. Dan dari hasil pengujian dengan menggunakan uji *t*, diperoleh nilai *t* (hitung) adalah 5,928. Sedangkan nilai *t* (tabel) adalah 2,056 (taraf signifikan 0,05 dan $dk = n-2, 28-2 = 26$ yaitu t (tabel) = 0,05, (28) = 2,056. Jadi nilai *t* (hitung) lebih besar daripada *t* (tabel) atau $5,928 > 2,056$. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dapat diterima kebenarannya, yakni adanya pengaruh yang bermakna antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai

Kata kunci : Komunikasi, Efektivitas Kerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Komunikasi menyentuh segala aspek kehidupan kita. As'ad, (2003: 63) menyebutkan bahwa: “Tiga perempat (70%) waktu bangun kita digunakan untuk berkomunikasi, membaca, menulis dan mendengar an (*We spend an estimated three-fourths of our waking hours in some form of communications-reading, writing, speaking and listening*) Komunikasi menentukan kualitas hidup kita”. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi/instansi, maka pemeliharaan hubungan yang terus-menerus dan serasi antara pimpinan dengan pegawai dalam setiap organisasi/instansi menjadi sangat penting pula. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi yang efektif dalam organisasi/instansi agar dapat tercapai efektivitas kerja pegawai. Penting bagi pimpinan untuk mengusahakan terciptanya komunikasi yang efektif dalam organisasi/instansi. Sebab dengan efektifnya komunikasi dalam organisasi tersebut maka akan memacu peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang artinya bagi organisasi/instansi adalah bahwa dalam organisasi terjadi peningkatan produktivitas kerja dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari organisasi serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, maka pemeliharaan hubungan yang terus-menerus dan serasi antara pimpinan dengan pegawai dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi yang efektif dalam organisasi agar dapat tercapai efektivitas kerja pegawai.

II. KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi merupakan terjemahan kata communication yang berarti perhubungan atau perkabaran. Communicate berarti memberitahukan atau

berhubungan. Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio* dengan kata dasar *communis* yang berarti sama. Secara terminologis, komunikasi diartikan sebagai pemberitahuan sesuatu (pesan) dari satu pihak ke pihak lain dengan menggunakan suatu media. Sebagai makhluk sosial, manusia sering berkomunikasi satu sama lain. Namun, komunikasi bukan hanya dilakukan oleh manusia saja, tetapi juga dilakukan oleh makhluk-makhluk yang lainnya. Semut dan lebah dikenal mampu berkomunikasi dengan baik. Bahkan tumbuh-tumbuhanpun sepertinya mampu berkomunikasi.

Robbin (2002: 78) berpendapat, “efektivitas kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Greenberg dan Baron (2003: 148) “mendeskripsikan efektivitas kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka”. Selain itu Gibson (2006: 106) “menyatakan efektivitas kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”.

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Biro Perlengkapan dan Pengelolaan Aset Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan P. Diponegoro No. 30 Medan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2002: 93) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti”. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah pegawai Biro Perlengkapan dan Pengelolaan Aset Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 112 orang.

2. Sampel

Arikunto (2002: 94) “Sampel adalah sebagian atau seluruh dari populasi”, untuk sekedar ancar-ancar, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 15%-25% atau lebih”. Berdasarkan pendapat di atas, maka diambil 25% dari jumlah populasi sebagai sampel yakni 28 orang.

C. Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data-data atau keterangan-keterangan yang akan digunakan dalam menganalisis data, dibutuhkan suatu alat untuk menjaring data yang dipergunakan dalam penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara.

D. Teknik Pengumpulan Data

- a. Arikunto (2002: 224) “Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara dialog dengan responden dan sumber-sumber yang terkait guna melengkapi data”. Penelitian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung kepada pegawai yang berguna untuk mengetahui faktor-faktor penyebab komunikasi efektif yang meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Angket, Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 225) “Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui”. Pelaksanaannya adalah dengan menyebarkan angket kepada para responden. Angket yang digunakan adalah angket tertutup dimana pertanyaan-pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga tidak diperlukan penjelasan yang mendalam dan responden tinggal memilih jawaban yang tersedia.

E. Metode Analisis Data

- Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *product moment* dari (Arikunto, 2002: 146), yakni untuk mencari hubungan antara variabel X dengan variabel Y yaitu dengan rumus:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah responden

X = komunikasi

Y = efektivitas kerja

X^2 = jumlah kuadrat komunikasi

Y^2 = jumlah kuadrat efektivitas kerja

IV. DISCUSSION

Komunikasi yang ada di Biro Perlengkapan dan Pengelolaan dan Aset Provinsi Sumatera Utara terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (internal communication) dan komunikasi yang terjadi diluar organisasi (external communication). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. 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. Efektivitas kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dari hasil angket yang diberikan kepada pegawai Biro Perlengkapan dan Pengelolaan dan Aset Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa kepuasan kerja akan tercapai apabila adanya hubungan yang harmonis antara pegawai dengan atasan, adanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja, adanya promosi berkala yang transparan, dan pendapatan yang sesuai.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan, antara lain:

- 1) Komunikasi yang ada di Biro Perlengkapan dan Pengelolaan dan Aset Provinsi Sumatera Utara terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (internal communication) dan komunikasi yang terjadi diluar organisasi (external communication). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidاكلancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. 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.
- 2) *Efektivitas* kerja akan tercapai apabila adanya hubungan yang harmonis antara pegawai dengan atasan, adanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja, adanya promosi berkala yang transparan, dan pendapatan yang sesuai.
- 3) Dari pembahasan dan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,758, sedangkan nilai korelasi dalam tabel adalah 0,374. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya, sebab $0,758 > 0,374$. Sedangkan nilai uji t, diperoleh nilai t (hitung) adalah 5,928. Sedangkan nilai t (tabel) adalah 2,056 (taraf signifikan 0,05 dan $dk = n - 2, 28 - 2 = 26$ yaitu $t(tabel) = 0,05, (26) = 2,056$. Jadi nilai t (hitung) lebih besar daripada t (tabel) atau $5,928 > 2,056$.
- 4) Disamping itu, komunikasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Biro Perlengkapan dan Pengelolaan dan Aset Provinsi Sumatera Utara.

- 5) Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dapat diterima kebenarannya, yang berarti: Ada pengaruh antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai Biro Perlengkapan dan Pengelolaan dan Aset Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

- 1) Hendaklah setiap pegawai baik atasan maupun bawahan selalu berkomunikasi secara efektif agar segala tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan benar hingga terciptanya efektivitas kerja pegawai.
- 2) Disamping itu, diharapkan kepada Biro Perlengkapan dan Pengelolaan dan Aset Provinsi Sumatera Utara agar dapat meningkatkan serta melengkapi fasilitas pegawai, serta memberikan pelatihan kepada pegawai agar dalam proses pekerjaannya dapat menggunakan komunikasi efektif.
- 3) Diharapkan kepada Biro Perlengkapan dan Pengelolaan dan Aset Provinsi Sumatera Utara agar lebih meningkatkan kembali kompetensi didalam dunia kepegawaian serta menggunakan pegawai yang professional dalam rangka untuk menciptakan hasil kerja yang maksimal dalam setiap organisasi.
- 4) Dan kepada peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan agar menambahkan jumlah sampel penelitian agar hasil dari penelitian lebih tepat dan akurat lagi.

REFERENCES

- As'ad. Muhammad. 2003. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberti.
- Edwin, A. Locke. 2002. **Esensi Kepemimpinan**. Jakarta: Mitra Utama.
- Effendy. 2002. **Dinamika Komunikasi**. Cetakan Kelima. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, I. 2000. **Prinsip Dasar Manajemen**. Yogyakarta: BPE.

- Greenberg, J. Robert, A Baron. 2003. **Behavior in Organizations**. New York: Pretince Hall.
- Handoko, Hani, T. 2003. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Haji Agung.
- Hutabarat, James. 2004. **Ilmu Administrasi**. Yogyakarta: Liberti.
- James, L. Gibson. 2006. **Organisasi dan Manajemen**. Jakarta: Erlangga.
- Kartono. Kartini. 2002. **Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreiter, R. Kinicki, A. 2002. **Organizational Behavior**. New York: Mc. Graw
- Mangkunegara. A.Prabu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martoyo. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi.
- Mas'ud, Fuad. 2004. **Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mohyi. 2000. **Perilaku Organisasi**. Malang: Universitas Malang.
- Rob Abernathy dan Reardon, Mark. 2001. **Menjadi Pembicara Hebat**. Bandung
- Stephen, P. Robbins. 2002. **Organizational Behavior**. New Delhi: Pretince Hall.
- Stoner, James, A.F. 2006. **Management**. New Delhi: Pretince Hall.
- Suharsimi, Arikounto. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta. Rhineka Cipta.