

## PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN KARANGANYAR

Setyo Purwanto<sup>1)</sup>, Diana Sukorina<sup>2)</sup>

<sup>1), 2)</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta

Email: setyopurwanto001@gmail.com<sup>1)</sup>, diana.sukorina@gmail.com<sup>2)</sup>

---

### Abstract

*The Influence of Organizational Communication on the Performance of Public Works and Public Housing Department Employees in Karanganyar Regency. This was created to see and measure the existence of organizational obstacles which are characterized by problematic work patterns, including employees who ignore time discipline, decreased productivity, and conflicts between employees or with superiors which have an impact on work delays. Measuring the quality of relationships between employees which can influence comfort and well-being at work.*

*This research aims to determine the effect of organizational communication on the performance of Karanganyar Regency Public Works and Public Housing Department employees. This research is quantitative research, the data collection technique uses a closed questionnaire, with 37 employees responding with statements. Data analysis uses simple linear analysis where the data source is processed using the SPSS statistical application.*

*The research results show that there is a significant influence of organizational communication on employee performance, therefore the hypothesis can be proven. The R Square value is 59.2%. This value shows that organizational communication plays a role of 59.2% in employee performance in the work environment of the Karanganyar Regency Public Works and Public Housing Service. Meanwhile, there is still 40.8% which is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords : Organizational Communication, Employee Performance**

---

### PENDAHULUAN

Di semua lapisan masyarakat, hubungan yang baik dan saling menguntungkan dimulai dengan komunikasi, mengatakan sesuatu yang sederhana seperti "halo, selamat pagi" yang dapat menghasilkan komitmen seumur hidup. Komunikasi adalah proses dua arah untuk mencapai pengertian yang sama, dimana komunikator dan yang dikomunikasikan tidak hanya bertukar informasi, berita, gagasan dan perasaan, tetapi juga berbagi makna. Menurut Ginting (2015), komunikasi biasanya merupakan sarana untuk menghubungkan orang atau tempat. Komunikasi adalah fungsi manajemen kunci dalam bisnis. Sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa komunikasi antara tingkat manajemen, departemen dan karyawan.

Masmuh (2010) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan di dalam sebuah organisasi, baik yang dilakukan bawahan dengan bawahan, atasan dengan atasan atau bahkan bawahan kepada atasan. Seperti pentingnya komunikasi dalam kehidupan sehari-hari, dalam dunia organisasi komunikasi juga merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Baik atau tidaknya komunikasi sangat menentukan berembang atau tidaknya organisasi tersebut. Komunikasi

organisasi bukan hanya prinsip dasar dalam suatu organisasi tetapi merupakan arbiter yang menciptakan ikatan psikologis yang kuat antara pekerja menuju arah dan tujuan pencapaian yang sama dalam organisasi.

Organisasi sebagai sebuah jaringan hubungan yang saling bergantung. Jika sesuatu saling bergantung, ini berarti bahwa hal-hal tersebut saling mempengaruhi dan dipengaruhi satu sama lain (Wijaya dan Rifa'i 2013). Pola dan sifat hubungan dalam sebuah organisasi dapat ditentukan oleh jabatan dan peranannya. Tetapi tidak semua pola dan sifat hubungan dalam organisasi berdasarkan pada jabatan dan peranan. Setiap anggota atau individu di dalam organisasi juga bertindak dan berkomunikasi dengan tanpa mengindahkan jabatan dan peranan mereka secara resmi, sehingga menciptakan jalinan komunikasi dan struktur yang bersifat informal yang diwarnai oleh sifat hubungan antarpribadi; bahkan menurut Suryati dkk, (2022) komunikasi membawa pengaruh terhadap kinerja.

Pola dan sifat hubungan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh komunikasi organisasi tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini. Organisasi yang dipilih oleh peneliti yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (DPUPR) Kabupaten Karanganyar. DPUPR Kabupaten Karanganyar merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terdiri dari susunan organisasi dengan tugas pokok fungsi yang jelas dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat akan senantiasa menghadapi tantangan yang sangat kompleks dalam penyediaan infrastruktur untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Karanganyar. Hal ini diperlukan Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam memberikan kontribusi yang sangat besar kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Karanganyar. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2000). Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menilai kinerja (Rahayu & Widiastuti, 2024; Pratiwi & Widiastuti, 2022; Editya & Aji, 2022; Suryati, dkk, 2022; Slamet & Fridiana, 2023; Wibowo & Slamet, 2021; Sudalyo, 2021).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan didampingi salah satu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar, diperoleh fakta bahwa kinerja pegawai pada dinas tersebut selama ini mengalami masalah kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari sifat dan pola kerja yang bermasalah, antara lain adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga, menurunnya produktivitas, serta adanya konflik antarsesama pegawai atau dengan atasan yang berdampak pada tertundanya pekerjaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi mengandung makna bersama-sama (*common, commonness*: Inggris), berasal dari bahasa latin, *communicatio* yang berarti pemberitahuan, pemberian bagian (dalam sesuatu), pertukaran, dimana si pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya. Kata sifatnya adalah *communis*, yang artinya bersifat umum

au bersama- sama. Kata kerjanya, adalah *communicare*, artinya berdialog, berunding atau bermusyawarah (Arifin, 1995; 19).

Harold D. Lasswell mengemukakan komunikasi sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan: *Who. Say what. In which channel. To whom, With what effect?* Kalimat ini kemudian dikenal sebagai formula Lasswell (Effendy, 1993, 256). Dari yang dikemukakan Lasswell tersebut dapat diambil makna mencakup unsur-unsur dari komunikasi, yaitu adanya; komunikator, pesan yang disampaikan, media yang digunakan, komunikan/audiens, dan efek.

## **Komunikasi Organisasi**

Menurut Soedarsono (2009) komunikasi organisasi dipahami sebagai jaringan kerja yang dirancang dalam suatu sistem dan proses untuk mengalihkan informasi dari seseorang atau sekelompok orang kepada seseorang atau sekelompok orang demi tercapainya tujuan organisasi. komunikasi organisasi dapat berjalan efektif bila manajer mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen melalui sistem manajemen komunikasi yang terpadu.

## **Indikator Komunikasi Organisasi**

Menurut Pace dan Faules (2001) di dalam komunikasi organisasi berbicara mengenai informasi yang berpindah dari yang otoritasnya lebih tinggi ke yang otoritasnya lebih rendah. Dimensi kebawah, komunikasi keatas, dan komunikasi horizontal.

### 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. Katz & Kahn (Pace dan Faules, 2013) mengemukakan terdapat lima jenis informasi yang biasa di komunikasikan dari atasan kepada bawahan.

### 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). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi dari dia. Komunikasi ke atas menyatakan bahwa penyelia harus menerima informasi dari bawahan mereka yang memberikan informasi.

### 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 di tempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

### 4) Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi dimana informasi diberikan melewati batas batas fungsional atau batas batas unit kerja dan diantara seseorang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan maupun atasan. Komunikasi horizontal maupun komunikasi lintas saluran mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif.

### 5) Komunikasi informal, pribadi atau selentingan

Selentingan di gambarkan sebagai metode penyampaian laporan rahasia dari orang ke orang yang tidak dapat diperoleh melalui saluran biasa Komunikasi informal cenderung mengandung laporan rahasia tentang orang orang dan peristiwa yang tidak mengalir melalui saluran perusahaan yang formal.

## **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2005), pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

## **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut T.R Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:51) dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, indikator kinerja pegawai yaitu :

- 1) *Quality of work* (Kualitas Kerja)  
Mutu hasil kerja, ketelitian dan cerminan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai yang diharapkan.
- 2) *Promptness* (Ketepatan waktu)  
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran yang tepat waktu.
- 3) *Initiative* (Inisiatif)  
Selamat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) *Capability* (Kemampuan)  
Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui pekerjaan yang ditekuninya serta mengetahui arah yang diambil organisasi sehingga telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakan sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan.
- 5) *Communication* (Komunikasi)  
Proses interaksi atau hubungan yang saling pengertian satu sama lain antara pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan, dan pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti antarsesama.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan ( Sugiyono, 2011). Berdasarkan tujuan yang dirumuskan dalam penelitian ini. Yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

Maka dari itu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional, penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih (Creswell, 2014).

Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi organisasi dan variabel kinerja pegawai. Maka dari itu penelitian ini akan mengukur pengaruh antara variabel komunikasi organisasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

## **Teknik Pengambilan Sampel Populasi**

Menurut Sugiyono ( 2014 ), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek itu. Menurut Margono (2004), Populasi adalah keseluruhan data yang

menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa populasi adalah kumpulan individu yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik umum yang sama dan merupakan keseluruhan subyek penelitian. Terkait dengan penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 248 orang.

## **Unit Analisis**

Unit analisis menurut Arikunto (2010, hlm. 187) adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus/komponen yang diteliti. Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

## **Sampel**

Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi ( Sugiyono, 2017 ). Menurut Safi'i ( 2002) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, jadi secara umum sampel adalah sebagai wakil dari populasi yang diteliti oleh peneliti, karena sebagian maka jumlah sampel selalu lebih kecil daripada jumlah populasinya.

## **Penarikan Sampel**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Menurut Suharsimi Arikunto (2013) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10- 15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari :

- 1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah lebih dari 100, maka dari itu berdasarkan beberapa pertimbangan di atas besar prosentase sampel yang diambil adalah 15%,. Dari hasil akhir penghitungan di atas, banyaknya sampel yang diambil berjumlah 37 (Tiga Puluh Tujuh) orang pegawai kantor Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menangkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian. Terdapat beberapa instrumen yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Observasi

Menurut Sugiyono (2011) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Sedangkan Menurut Widoyoko (2012: 46) observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur- unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Hal tersebut bertujuan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu turun langsung ke lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar untuk mengamati proses komunikasi organisasi yang terjadi pada dinas tersebut.

## b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Responden adalah orang yang ditunjuk sebagai sampel penelitian dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat dalam angket sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang telah diberikan. Sedangkan menurut Arikunto (2014) mengemukakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Dari pengertian ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner tertutup, yaitu dalam angket yang pertanyaan atau pertanyaannya tidak memberi kebebasan kepada responden untuk menjawabnya sesuai pendapat dan keinginan mereka (Komalasari, 2011). Dengan kata lain kuesioner berisi daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya telah disediakan oleh peneliti, sehingga responden dapat langsung membubuhkan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang telah tersedia sesuai dengan pilihannya.

Adapun skala pengukuran yang dilakukan adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner. Sugiyono (2006) menyatakan bahwa skala likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap individu atau kelompok terkait dengan fenomena sosial yang sedang menjadi objek penelitian. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Sangat Setuju (SS) = Skor 5
- 2) Setuju (S) = Skor 4
- 3) Netral (N) = Skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Kelebihan Skala Likert :

- 1) Memiliki banyak kemudahan dalam membuat skor, mudah dalam menyusun pertanyaan tentang sifat/sikap, mudah diinterpretasikan.
- 2) Mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu.

- 3) Luwes dan fleksibel, peneliti bebas menetapkan jumlah pertanyaan, demikian juga jumlah alternative jawabannya.
- 4) Lazim dipakai dalam banyak penelitian.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Gottschalk (2008) juga menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertian yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis.

Dari pengertian ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk tulisan, angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan dokumen yang terkait dengan permasalahan. Teknik pengambilan metode dokumentasi ini dianggap lebih mudah dibanding dengan teknik pengambilan data yang lain seperti angket, observasi ataupun tes.

## **Teknik Analisa Data**

### **Uji Prasyarat Analisis**

Persyaratan jika menggunakan regresi linier sederhana ada 2 yaitu :

1) Uji normalitas

Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini yaitu teknik korelasi product moment. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS *version 21 for windows* dengan menggunakan bantuan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Sig (Signifikansi) atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka data distribusi dinyatakan tidak normal. Sebaliknya jika nilai Sig (Signifikansi) atau nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka data distribusi dinyatakan normal.

2) Uji linearitas

Teknik yang digunakan untuk menguji linearitas yaitu teknik korelasi product moment. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS *version 21 for windows*. Dasar pengambilan keputusan jika nilai probabilitas  $0,05$ , maka dikatakan hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah linier. Sebaliknya jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka dikatakan hubungan antara variabel X dan Y adalah tidak linier.

## **Uji Instrumen Penelitian**

### **Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data aktual yang terjadi pada objek yang akan diteliti. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Selain itu, agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid, Azwar (2005). Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan skor total, dimana skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan. Untuk menguji setiap instrument penelitian tersebut, rumus

yang digunakan adalah koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, ( Arikunto, 2010 ) yaitu :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi Pearson

N : banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum XY$ : jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y

$\sum X$  : jumlah nilai X

$\sum Y$  : jumlah nilai Y

$\sum X^2$  : jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$  : jumlah dari kuadrat nilai Y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti reliabilitas yang tinggi (Sukadji, 2000).

### Teknik Pengolahan Data

SPSS adalah kepanjangan dari *Statistical Package for Social Sciences* yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non parametrik dengan basis windows. Ghazali (2011) Pada penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS *version 20 for windows*.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisa regresi adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), yang bertujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen didasarkan nilai variabel independen yang diketahui, (Gujarati, 2003). Analisis regresi disini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Yang dimaksud X yaitu Komunikasi Organisasi sebagai variabel independen sedangkan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Menurut Yuliara ( 2016 ) analisis regresi linier sederhana merupakan suatu model analisis dengan persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y), yang biasanya digambarkan dengan garis lurus

#### Uji t

Digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun langkah- langkah yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

$H : \beta \neq 0$ , ada pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

b. Menentukan level of significance ( $\alpha$ ) 5%

Kriteria pengujian

$H_0$  diterima apabila nilai p-value  $> 0.05$   $H_0$  ditolak apabila nilai p-value  $< 0,05$

c. Menentukan kesimpulan

Dengan melihat P-value dengan 0,05 maka dapat ditentukan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak.

### Uji $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur persentase variasi variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang ada dalam model. Nilai ( $R$ ) mempunyai range 0-1, jika nilai range semakin mendekati angka 1 maka variabel independen semakin baik dalam mengestimasi variabel dependennya.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji keberartian regresi ini dilakukan untuk menganalisis regresi linier sederhana. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar. Formula yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dalam pengujiannya, dibantu program SPSS for Windows Versi 20 yang menghasilkan hasil analisa regresi linier sederhana yang disajikan kembali dalam bentuk table 4.11 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

No	Item	Koefisien regresi	Statistic	Signifikansi
1	Konstanta ( a )	17,119	2,513	0,017
2	Komunikasi Organisasi	0,743	7,131	
3	<i>R – Square</i>		0,592	
4	<i>F Statistic</i>		50,855	0,000

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17,119 + 0,743X$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut di atas adalah :

1.  $a$  = konstanta sebesar 17,119 artinya tanpa ada variabel Komunikasi Organisasi maka pengaruh kinerja pegawai sebesar 23,10
  2.  $b$  = nilai koefisien regresi sebesar 0,681 menyatakan bahwa jika komunikasi organisasi ( $X$ ) ditingkatkan 1 (satu) poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,743.
- a. Uji t

Uji parsial atau uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Uji parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel  $X$  (variabel bebas) terhadap  $Y$  (variabel terikat). Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui

apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

Adapun langkah uji keberartian koefisien regresi linier sederhana sebagai berikut :

1 Merumuskan persamaan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas yaitu komunikasi organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

$H_1 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh signifikan variabel bebas yaitu komunikasi organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

2 Menentukan level of significance ( $\alpha$ )

$$\begin{aligned} 5\% t_{\text{tabel}} &= \alpha / 2 ; n - k - 1 \\ &= 0,05 / 2 ; 37 - 2 \\ &= 0,025 ; 35 \\ &= 2,030 \end{aligned}$$

3 Kriteria pengujian

Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS for Windows Versi 20 diperoleh nilai thitung sebesar 7,131 dengan signifikansi 0,000 ( lihat lampiran 6 ).

$H_0$  diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \leq \text{thitung} \leq t_{\text{tabel}}$  atau signifikansi  $> 0,05$   $H_0$  ditolak jika  $-t_{\text{tabel}} \geq \text{thitung} \geq t_{\text{tabel}}$  atau signifikansi  $< 0,05$

4 Keputusan Uji

$H_0$  ditolak, karena  $\text{thitung} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $7,131 > 2,030$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000

5 Kesimpulan

Hasil analisis data diperoleh thitung sebesar 7,131 dengan signifikansi 0,000 sehingga  $\text{thitung} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $7,131 > 2,030$  karena thitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak maka ada pengaruh positif variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

b. Uji R-Square ( $R^2$ )

Uji R Square atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel predictor (komunikasi organisasi) terhadap kriterium (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji R Square

Variabel	R	R Square	Adjust R square
Komunikasi Organisasi Kinerja Pegawai	0,770	0,592	0,581

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,592. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel komunikasi organisasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 59,2 % dan sisanya sebesar 40,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini mempunyai tujuan fungsional yaitu mengetahui pengaruh komunikasi organisasi di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan hasil analisa data dinyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi linier sederhana berikut :

$$Y = 17,119 + 0,743X$$

Berdasarkan persamaan hasil regresi linier sederhana diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel komunikasi organisasi sebesar 17,119. Untuk uji keberartian regresi ini didapatkan koefisien regresi (b) sebesar positif 0,743 sehingga dinyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar. Semakin tinggi komunikasi organisasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi organisasi maka semakin turun kinerja pegawai tersebut.

Hasil uji t dengan bantuan program SPSS for Windows Versi 20 , variabel komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,131 > 2,030$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  pada taraf signifikansi sebesar 5% dengan keputusan uji  $H_0$  ditolak, maka ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

Hasil uji R Square diperoleh koefisien R Square sebesar 0,592 atau 59,2 %. Perolehan nilai ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berperan sebanyak 59,2 % terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar. Sedangkan masih terdapat sebesar 40,8 % yang dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini mempunyai tujuan fungsional yaitu mengetahui pengaruh komunikasi organisasi di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan hasil analisa data dinyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan persamaan hasil regresi linier sederhana diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel komunikasi organisasi sebesar 17,119. Untuk uji keberartian regresi ini didapatkan koefisien regresi (b) sebesar positif 0,743 sehingga dinyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar. Semakin tinggi komunikasi organisasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi organisasi maka semakin turun kinerja pegawai tersebut.

Hasil uji t dengan bantuan program SPSS for Windows Versi 20 , variabel komunikasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,131 > 2,030$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$

pada taraf signifikansi sebesar 5% dengan keputusan uji Ho ditolak, maka ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

Hasil uji R Square diperoleh koefisien R Square sebesar 0,592 atau 59,2 %. Perolehan nilai ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berperan sebanyak 59,2 % terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar. Sedangkan masih terdapat sebesar 40,8 % yang dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner terdapat pernyataan dengan hasil terendah yaitu mengenai menyampaikan permasalahan pribadi kepada rekan kerja. Jika permasalahan pribadi dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaan kantor, sebaiknya menyampaikan kepada setidaknya kepada sesama rekan kerja supaya mendapatkan solusi terbaik dan tidak mengganggu kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, D. *Komunikasi Cerdas*. Elex Media Komputindo. 2015. Masmuh, A. *Komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek*.
- Wijaya, C. & Rifa'i, M. *Dasar-dasar manajemen*. Medan: Perdana Publishing. 2016.
- Handoko, H. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2000.
- Arifin Anwar. *Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1995.
- Editya, E., & Aji, A.A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 4(2): 83-92.
- Effendy, O. U. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 1993.
- Soedarsono, D. K. *Sistem Manajemen komunikasi*. Bandung: simbiosis rekayasa media. 2009.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. *Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Publishing Co. 2001
- \_\_\_\_\_. *Komunikasi Organisasi: Strategi Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. 2013.
- Pratiwi, D.B., & Widiastuti, E. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Pengelolaan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. *Surakarta Management Journal*, 4(2): 101-107.
- Slamet, G., & Fridiana, I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Asri Garmino Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 5(2): 126-139.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta. 2011.
- Suryati, S., Tannady H., Citrawati, L.N., Dasep S., & Mayasari N. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4): 6611-6624.
- Veithzal Rivai. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2005.
- Rahayu, E.S., & Widiastuti, E. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Pengembangan, Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Jateng (Perseroda) Cabang Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2): 1-11.

- Sedarmayanti. *SumberDaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju. 2001.
- Sudalyo, R.A.T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(11): 1444-1456.
- Mangkunegara, A. A. P. *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai. 2005.
- Creswell, J.W. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*, Yogyakarta. 2014.
- Wibowo, S. & Slamet, G. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frasta Survey Indonesia di Site Kalimantan. *Surakarta Management Journal*, 3(2): 90-101.