

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA APARAT DI KANTOR KELURAHAN ARATENG KECAMATAN TELLU LIMPOE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

¹⁾Suraswati, ²⁾Kamaruddin Sellang, ³⁾Monalisa Ibrahim

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

uraswati43162056.1b@gmail.com

kamaruddinsellang@yahoo.co.id

monalisa2231@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Di Kantor Kelurahan Arateng Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi penelitian ini adalah 2.133 orang dan sampel sebanyak 32 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Tipe penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, penelitian pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, regresi linear dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi 62.68 % berkategori berpengaruh meliputi bijaksana dan kesopanan 61.8%, penerimaan umpan balik 63%, berbagi informasi 60%, memberikan informasi tugas 66.8%. mengurangi ketidakpastian tugas 61.8%. efektivitas kerja 61.4 % berkategori berpengaruh meliputi kuantitas kerja 61.8%, kualitas kerja 62.4 %, pemanfaatan waktu 60.%. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi 58.26% berkategori cukup berpengaruh meliputi komunikasi horizontal 62.4%, komunikasi diagonal 56.2%, komunikasi vertikal 56.2%. Hal ini menunjukkan pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Di Kantor Kelurahan Arateng Kabupaten Sidenreng Rappang adalah 61% dari 100% hasil yang diharapkan, dimana ini tergolong dalam kategori "berpengaruh".

Kata kunci : komunikasi organisasi dan efektivitas kerja aparat

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Communication on the Work Effectiveness of Apparatus in the Arateng Village Office, Sidenreng Rappang District. The population of this study was 2,133 people and a sample of 32 people. The sampling technique used is saturated samples. This type of research is quantitative descriptive. Data collection techniques are observation, interviews, library research and questionnaires. Data analysis techniques using descriptive analysis, data quality tests (validity and reliability), classic assumption tests, linear regression and hypothesis testing. The results showed that organizational communication 62.68% influential categories include wise and politeness 61.8%, feedback acceptance 63%, information sharing 60%, giving information assignments 66.8%. reduce task uncertainty 61.8%. work effectiveness 61.4% influential categories include the quantity of work 61.8%, work quality 62.4%, time utilization 60.%. The factors that influence organizational communication 58.26% are quite influential include horizontal communication 62.4%, diagonal communication 56.2%, vertical communication 56.2%. This shows the effect of Organizational Communication on the Effectiveness of Workers in the Arateng Village Office Sidenreng Rappang District is 61% of the 100% expected results, which is classified in the category of "influence".

Keywords: organizational communication and apparatus work effectiveness

A. PENDAHULUAN

Kinerja adalah indikator yang sangat diperlukan dalam mengukur suatu tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang melalui target sasaran, visi, misi beserta tujuan terhadap organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil dari seluruh aparat yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi. Kinerja juga merupakan suatu pencapaian dari tujuan organisasi, adapun pencapaian yang dihasilkan berbentuk seperti output kuantitatif dengan kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, yang dapat dimanfaatkan atau hal-hal yang sudah ditetapkan dalam organisasi (Suprihati, 2014).

Moehariono dalam Zainuddin (2017:383) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dalam proses kerja yang akan dicapai oleh individu terhadap organisasi tersebut, baik itu secara kuantitatif dengan kualitatif berdasarkan dengan kewenangan serta tanggungjawab masing-masing, dalam hal mencapai hasil terhadap organisasi secara legal dan tidak melampaui batas hukum yang ada. Secara umum kinerja bisa dikatakan sebagai suatu hubungan dengan prestasi kerja secara nyata dengan tanggapan yang sewajarnya. Kinerja juga merupakan sebuah implementasi dan sesuatu yang telah direncanakan dan disusun terhadap organisasi tersebut. Implementasi tersebut dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang sudah memiliki sesuatu yang sangat penting terhadap suatu organisasi seperti kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja adalah sebuah hasil yang sudah diharapkan pada semua orang berdasarkan ukuran yang sudah berlaku untuk pekerjaan yang berkaitan.

Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 4 huruf j berbunyi memberikan sebuah layanan untuk publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, dan akurat. ASN diharapkan memiliki jiwa pengabdian dalam pelayanan kepada masyarakat. Istilah lain dari kinerja sering digunakan untuk mengungkapkan sebuah prestasi dan suatu peningkatan dalam sebuah keberhasilan dalam individu dan kelompok individu, kinerja juga bisa ditemukan jika individu dan kelompok individu

mempunyai kriteria dalam suatu keberhasilan yang sudah disepakati sebelumnya.

Setiap kelompok organisasi menetapkan tugas kepada masing-masing anggotanya agar tugas-tugas itu dilanjutkan dan dilaksanakan sesuai fungsi pegawai. Kemudian fungsi itu dapat dilakukan dengan tepat maka diperlukan pelaksanaan sebuah komunikasi yang baik sehingga itu menimbulkan kerjasama dan lebih kompak antar pegawai pada akhirnya mengakibatkan pada peningkatan efektivitas kerja demi tercapainya suatu target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Peningkatan efektivitas kerja tersebut dapat juga dilihat dari suatu kemampuan pada instansi dalam mencapai hasil pada program kerja yang sudah disepakati sebelumnya. Hal ini menimbulkan dampak pada perlunya kesadaran dari setiap pegawai untuk meningkatkan kerjasama yang baik sesama anggotanya melalui pembinaan komunikasi yang baik sebab tidak dapat dipungkiri bahwa jauh lebih baik pula peningkatan efektivitas kerja pegawai. Dimana peningkatan keefektifan kerja yang sangat tinggi merupakan kunci utama dalam mengembangkan instansi. Begitupun pada pegawai Kantor Kelurahan Arateng dalam menjalankan tugas dan kewenangannya kepada rakyat dengan baik harus meningkatkan kerja sama melalui penciptaan komunikasi yang diketahui efektif diantara semua unit-unit kerja.

Penyelenggaraan komunikasi yang baik secara langsung akan mengakibatkan terhadap suatu peningkatan keefektifan kerja aparat yang baik pula. Keefektifan kerja aparat pada Kantor Kelurahan Arateng masih sangat diperlukan namanya peningkatan. Peningkatan dalam efektivitas kerja ini dapat diketahui sebagai salah satu yang dibangun melalui potensi manusia dengan melakukan komunikasi yang sangat baik. Kelurahan Arateng adalah suatu kantor yang ada di Kabupaten Sidenreng Rappang, Fenomena yang berlangsung di Kantor Kelurahan Arateng sehubungan dengan komunikasi organisasi meliputi yaitu terjadi karena kurangnya miskomunikasi atau missunderstanding (kesalahan persepsi) sehingga hasil kerjasama dan komunikasi antara tim kurang baik, maka ini menunjukkan suatu masalah terbesar terhadap suatu organisasi disebabkan oleh

salah pengertian dan kekurangan informasi untuk itu diperlukan adanya kerjasama.

Hasil penelitian terdahulu yang sudah dilaksanakan oleh Dewi Sartika 2014 dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang bahwa setiap lembaga pemerintah membutuhkan potensi manusia atau pegawai yang berkompeten dan berkualitas serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaan dan pengembangan tugas beserta tanggung jawabnya dengan baik, sebab pegawai adalah suatu unsur yang sangat dibutuhkan dalam memperoleh suatu keberhasilan dalam organisasi. Utamanya dalam sebuah instansi pemerintah harus tercermin suatu sosok aparatur negara yang memiliki sifat jujur, adil, disiplin, profesional dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayanan publik untuk melahirkan suatu lembaga pemerintahan yang sangat baik seperti yang diinginkannya. Dengan mutu dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka setiap kegiatan yang dilaksanakan dalam instansi tersebut dapat berjalan secara sempurna sehingga dapat memperoleh suatu sasaran yang diharapkan secara maksimal.

Kompetensi yang dimiliki oleh seluruh personil pegawai dalam instansi yaitu memiliki kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif seperti internal maupun eksternal, karena sebelumnya sudah diketahui bahwa dalam sebuah instansi terbagi dari beberapa orang dengan memiliki latar belakang dan kebutuhan yang berbeda rupanya ini menunjukkan bentuk suatu keutuhan untuk menggerakkan dalam mencapai Sebuah sasaran yang telah sudah disepakati. Penyatuan persepsi ini menunjukkan sebuah tujuan membutuhkan adanya hubungan kerjasama yang baik sesama atasan dan bawahan. kerjasama ini bisa terselenggara dengan sempurna jika adanya dukungan oleh pelaksanaan komunikasi yang baik pula karena komunikasi yaitu suatu alat untuk memupuk dan saling pengertian dalam setiap individu sehingga menumbuhkan suatu kondisi kerja yang menyenangkan dimana terwujudnya kerjasama, saling mengerti, menghormati, dan mengakui sebuah eksistensi bagi setiap anggotanya dalam organisasi sehingga terlaksana dengan baik seperti pegawai dapat menyampaikan suatu pendapat yang

diinginkan oleh bawahan maupun pimpinannya. Dengan demikian, jelaslah bahwa sebuah komunikasi organisasi merupakan kebiasaan untuk merangkai sebuah hubungan antar individu dan kelompok.

Setiap organisasi memberikan tugas kepada masing-masing anggotanya agar tugas-tugas itu kemudian dilaksanakan ke dalam fungsi pegawai. Selanjutnya fungsi tersebut dapat dilakukan secara tepat maka diperlukan pelaksanaan bagi komunikasi yang sudah dikatakan efektif sehingga dapat menumbuhkan kerjasama yang kompak antar pegawai yang akhirnya akan menimbulkan dalam peningkatkan efektivitas kerja demi memperoleh sebuah target yang telah diinginkan sebelumnya. Seperti yang dikatakan sebelumnya bahwa penyelenggaraan komunikasi yang baik secara langsung akan menimbulkan pengaruh terhadap peningkatan keefektifan kerja aparat yang baik pula.

Hasil observasi yang dilakukan pada bulan November tahun 2019 yang peneliti laksanakan di Kantor Kelurahan Arateng masih memperlihatkan keefektifan kinerja pegawai yang rendah, maka dapat dibuktikan berdasarkan indikator-indikator seperti :

1. Hasil dari setiap pekerjaan yang sudah dicapai oleh aparat Kantor Kelurahan belum optimal, contohnya : Dalam pembuatan keterangan KK (Kartu Keluarga) harus selesai sebanyak 7 buah kartu keluarga dalam 2 hari, tapi kenyataannya dalam 2 hari baru terselesaikan empat(4) buah kartu keluarga.
2. Penyelesaian kerja tidak tepat waktu, contohnya : penyerahan KTP (Kartu Tanda Penduduk) diberikan tidak tepat waktu seperti dengan yang diinginkan si pembuat/pemohon.

Keefektifan kerja aparat yang masih kurang pada Kantor Kelurahan Arateng sesuai yang diuraikan diatas, salah satunya diduga disebabkan oleh :

1. Kurangnya penguasaan tbagi hal yang bersifat teknis yang ditetapkan pada kegiatan operasional (Komputerisasi). Contohnya : aparat ditugaskan dalam pengetikan seperti surat keterangan kartu keluarga dengan cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarnakan data-data administrasi pemohon kartu

keluarga yang belum terselesaikan maka terjadi kekeliruan dalam pengetikan.

2. Kurangnya dorongan kerja yang sering bermunculan dalam diri aparat yang berdampak pada pekerjaan tersebut . Contohnya : berdasarkan hasil observasi masih adanya aparat Kantor Kelurahan Arateng yang terlambat bahkan tidak masuk kerja pada masajam kerja.
3. Kurangnya komunikasi terhadap atasan dan staf. Contohnya : terjadinya mis komunikasi sehingga aparat masih sulit memahami dan kurang merespon terhadap tugas yang telah diberikan sehingga menimbulkan hasil kerjasama dan respon serta komunikasi anatara aparat dan pimpinan kurang baik.

Komunikasi organisasi cukup berhubungan erat bagi keefektifan kerja aparat jika komunikasi organisasi berlangsung dengan sangat baik maka terjadi efektivitas kerja aparat. Suatu komunikasi dibutuhkan juga dalam organisasi dimana dengan adanya komunikasi organisasi yang efektif dapat tercipta suatu efektivitas kerja dalam lingkungan suatu organisasi . Dari temuan dan analisis tersebut maka calon peneliti menarik kesimpulan untuk melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang dengan tujuan untuk memahami pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe dan untuk mengetahui faktor-faktor komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe

1. Konsep Administrasi Publik

Administrasi adalah organisasi dan manajemen dari setiap kerjasama untuk memperoleh sebuah sasaran yang telah ditentukan. (Kamaruddin Sellang, 2016). Administrasi publik berasal dari ilmu politik, yang ditujukan agar proses kegiatan kenegaraan dapat berjalan berdasarkan dengan sebuah sasaran yang ditetapkan (Suradinata dalam Anggara 2012). Administrasi publik juga sering dipandang sebagai suatu bagian yang memiliki kepentingan yang hampir sama dengan sebuah fungsi pelaksanaan kebijakan

negara. Para pakar administrasi menggunakan terminologi *Public policy*, bahkan dikenal dengan istilah lain yaitu kebijakan publik dan kebijaksanaan publik. Istilah kebijakan lebih mengarah pada suatu produk yang telah ditetapkan oleh badan-badan publik yang bermodelkan peraturan per- undang-undangan , sedangkan dalam kebijaksanaan lebih mengutamakan pada fleksibilitas dalam suatu kebijakan.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi memiliki pengertian yang begitu sangat luas yakni , baik sebagai suatu ilmu yang tersendiri sebagai suatu proses. adapun indikator yang diperuntukan untuk mengukur suatu komunikasi dalam suatu organisasi menurut Fredric M Jabin dalam Zainuddin (2017: 375)

- a. Bijaksana dan Kesopanan, yaitu cara berkomunikasi dengan memiliki suatu pilihan kata yang sangat tepat dan cara menyampaikan sesuatu harus menggunakan bahasa yang sopan dan halus.
- b. Penerimaan Umpan Balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan. Menurut Suhadi(2008) yaitu suatu bagian penting dalam kegiatan di Kantor Kelurahan Arateng , umpan balik ini sangat mempengaruhi komunikasi organisasi dalam efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng.
- c. Berbagi informasi, yaitu meneruskan sebuah informasi baik informasi mengenai kemajuan maupun dengan suatu persoalan yang ada pada atasan dan bawahan.
- d. Memberikan informasi tugas, yaitu memberitahukan sebuah informasi yang berkenaan dengan hal-hal yang bersangkutan dengan tugas. Menurut Siswanto (2002) yaitu Sebuah rincian pekerjaan yang berisikan informasi menyeluruh Mengenai tugas/kewajiban yang sudah di perintahkan oleh Atasan kepada bawahan di Kantor Kelurahan Arateng.
- e. Mengurangi ketidak pastian tugas, yaitu menyampaikan suatu informasi yang memiliki kejelasan dan lengkap mengenai Waktu pelaksanaan sesuai dengan yang diharapkan.

Redding dan sanborn (2000:66) mengemukakan mengenai komunikasi organisasi yaitu suatu bentuk pemberian dan

penerimaan suatu informasi bagi sebuah organisasi yang sangat kompleks. Arti sebuah kompleks dalam hal ini adalah mencakup suatu hubungan yang terjalin antara manusia seperti hubungan pimpinan dan bawahan, penggunaan suatu sarana dalam menyampaikan sebuah pesan, keterampilan di dalam berkomunikasi antara sesama lapisan organisasi.

3. Efektivitas Kerja

Soewarno Handyaningrat dalam Zainuddin (2017:168) mengatakan bahwa efektivitas yaitu suatu pengukuran dalam arti tercapainya suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Hidayat dalam zainuddin (2017:168) yang merumuskan bahwa efektivitas adalah sebuah alat ukuran yang mengatakan bahwa seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) sudah tercapai, semakin besar hasil persentase bagi sasaran yang diperoleh, semakin tinggi efektifitasnya. Perspektif tersebut sejalan dengan pandangan Mahmudi dalam Zainuddin (2017:168) mengemukakan definisi efektivitas yaitu suatu hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi bagi output terhadap tercapainya tujuan, maka semakin efektif organisasi, Pada dimensi yang sama Sejathi dalam Zainuddin (2017:168) menyatakan definisi efektivitas yaitu ketepatangunaan, hasil guna, menunjang tujuan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli dalam uraian diatas dapat kita menyimpulkan yakni efektivitas kerja yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan sempurna, sehingga suatu pencapaian tujuan dalam suatu organisasi akan berjalan dengan sesuai yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2003:105) Indikator yang digunakan bagi efektivitas kerja yakni :

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dicapai dalam suatu kondisi normal. Hal ini dibuktikan dari banyaknya suatu tantangan kerja yang dihadapi selama kerja. Setiap organisasi akan berusaha supaya keefektifan dari seluruh pegawainya dapat meningkat. Oleh sebab itu, setiap suatu perusahaan akan memperjuangkan supaya pegawainya mempunyai moral kerja yang sangat tinggi.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu sikap yang ditunjukkan oleh setiap pegawai terhadap hasil kerja seperti kerapian, ketelitian dengan tidak mengabaikan volume kerja dalam mengerjakan pekerjaan tersebut .

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu cara memaksimalkan waktu kerja yang telah ditentukan dalam peraturan dengan kebijakan perusahaan supaya semua pekerjaan terselesaikan dengan tepat pada waktu berdasarkan peraturan yang sudah ditentukan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Gibson et al dalam Zainuddin (2017:376) faktor-faktor tersebut meliputi :

a. Komunikasi Horizontal (Komunikasi Lateral) yaitu suatu bentuk dalam sebuah komunikasi secara mendatar dimana terjadinya suatu proses pertukaran pesan secara menyimpang yang dilaksanakn oleh dua pihak dan memiliki tingkatan yang sama dalam suatu organisasi

b. Komunikasi diagonal yaitu komunikasi yang akan berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal bisa digunakan oleh dua pihak yang memiliki tingkat yang berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang yang secara langsung kepada pihak lain

c. Komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang bisa terjadi antara atasan dan bawahan dalam sebuah organisasi. Robbins dalam Zainuddin (2017:377), mendefinisikan bahwa komunikasi vertikal yaitu suatu komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi bagi tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang rendah secara timbal balik. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi bagi atasan dan bawahan menjadi salah satu kunci yang sangat penting dalam suatu kelangsungan hidup terhadap suatu organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni komunikasi organisasi sebagai variabel independen (bebas) dan efektivitas kerja aparat sebagai variabel dependen

(terikat), sedangkan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, untuk memberikan gambaran dengan cermat, jelas dan objektif maka metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara cermat, jelas dan objektif mengenai masalah yang sedang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat di Kelurahan Arateng, maka jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 32 orang. Kelurahan Arateng terdiri dari dua lingkungan yaitu lingkungan I Pallae dan lingkungan II Lasalama. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya. Kemampuan penelitian dilatih dari waktu, tenaga dan dana, Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana yang tersedia, besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentusaja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik. Maka pengambilan sampel ini dilakukan dengan mengambil seluruh jumlah populasi sebanyak 32 orang seluruh aparat Kelurahan Arateng.

Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yang meliputi: Observasi, Penelitian pustaka, dan Kuesioner/Angket. Berdasarkan jenis data yang sudah terkumpul, maka dilakukan analisis dengan bantuan tabel frekuensi dan SPSS 19. Nilai-nilai varian sebagai hasil olahan data akan menggambarkan suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Data hasil penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri dari: Analisis Deskriptif, Uji Kualitas Data (Validitas dan reabilitas), Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear sederhana dan Pengujian Hipotesis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bijaksana dan kesopanan : pengaruh cara berkomunikasi yang sopan kepada aparat 61.8 %. b. Penerimaan umpan balik 63 %. c. Berbagi informasi : pengaruh penyampaian dalam memberikan informasi baik itu laporan atau masalah kepada sesama aparat 60 %. d. Memberikan informasi tugas : pengaruh pimpinan dalam memberikan informasi seperti tugas-tugas kantor kepada sesama aparat 66.8 %. e. Mengurangi ketidakpastian tugas : pengaruh penyampaian informasi yang jelas dan

lengkap kepada sesama aparat dalam lingkungan 61.8 %.

Hasil penelitian efektivitas kerja (Y) : a. Kuantitas kerja : pengaruh volume kerja yang dihasilkan aparat 61.8 %. b. Kualitas kerja : pengaruh sikap yang ditunjukkan oleh aparat 62.4%. c. Pemanfaatan waktu : tentang pengaruh penggunaan masa kerja yang disesuaikan 60%. faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi : a. Komunikasi horizontal : pengaruh pertukaran pesan yang dilakukan oleh aparat 62.4 %. b. Komunikasi diagonal : pengaruh komunikasi antara aparat yang memiliki posisi yang berbeda 56.2 %.c komunikasi vertikal : pengaruh komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan 56.2 %.

Sesuai hasil olah data, diketahui memiliki lima item pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel komunikasi organisasi(X) dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation > 0.25, 0.30 (corrected item-total correlation > 0.25, 0.30) yaitu X1: 0.410, X2:0.410, X3:305, X4:0.475, X5:609. Berdasarkan table 4.31 hasil olah data di atas, diketahui bahwa 3 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel (efektivitas kerja) dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari > 0.25, 0.30 (corrected item-total correlation > 0.25, 0.30) yaitu Y1:410, Y2:523, Y3: 464. Berdasarkan table 4.33 hasil olahan data tersebut, diketahui bahwa 3 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel (faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi) dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari > 0.25, 0.30 (corrected item-total correlation > 0.25, 0.30) yaitu F1:0.659, F2:0.634, F3:0.642.

Reliability statistics penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel X reliabel atau hAparaturl karena Cronbach Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0.685 yang berarti lebih besar dari 0.60 (0.685 > 0.60). Berdasarkan reliability statistics, kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Y reliabel atau hAparaturl karena Cronbach Alphayang diperoleh adalah sebesar 0.648 yang berarti lebih besar dari 0.60 (0.648 > 0.60). Reliability statistics, kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel F reliabel atau hAparaturl karena Cronbach Alphayang diperoleh adalah sebesar 0.800 yang berarti lebih besar dari 0.60 (0.800 >

0.60). Berdasarkan dari uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test yang telah dilakukan maka diperoleh KSZ dengan nilai sebesar 0.626 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0.828. Lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji *Model Summary*, pada bagian ini ditampilkan nilai $R = 0.408$ dan koefisien Determination R^2 atau (R^2) nilai sebesar 0.167 (hasil dari pengkuadratan koefisien korelasi atau (R) $0.408 \times 0.408 = 0.167 \times 100\% = 16.7\%$), sedangkan sisanya ($100\% - 16.7\% = 83.3\%$). Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencari besar faktor komunikasi organisasi (X) terhadap efektivitas kerja (Y) dengan nilai yang dicari yaitu 16.7%.

Hasil dari uji ANOVA pada bagian ini ditampilkan hasil yang diperoleh adalah nilai $F = 6.007$ dengan tingkat probabilitas sig. 0.000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi komunikasi organisasi. Untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini dilakukan uji F. Untuk mengetahui bahwa pengaruh / Signifikan dapat diketahui dengan melihat dari level of signifikan $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan hasil olah data pada tabel ANOVA maka diketahui nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 6.007 dengan tingkat signifikan 0,000 ($Sig < 0,05$) yang berarti bahwa variabel komunikasi organisasi (X) mempunyai pengaruh/signifikan terhadap efektivitas kerja (Y), dari hasil tersebut berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi efektivitas kerja di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan *Coefficients* hasil olah data, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

$$Y = 2.330 + 0.432 X$$

Dari fungsi regresi di atas, maka dapat dijelaskan :

1. Jika variabel Komunikasi Organisasi (X) berubah, maka efektivitas kerja (Y) juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah.

Apabila Komunikasi Organisasimeningkat, maka efektivitas kerja juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0.432 dan sebaliknya, jika komunikasi organisasi menurun, maka efektivitas kerja juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar.

2. Nilai konstanta sebesar 2.330 menunjukkan bahwa, jika semua variabel konstan maka Model komunikasi organisasi bersifat positif.

Uji statistic t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen berdasarkan tabel *coefficients* hasil olah data SPSS, maka diketahui bahwa :

- a. Nilai *thitung* variabel komunikasi organisasi (X) 2.451 dengan tingkat signifikan 0,000.
- b. Hipotesis berdasarkan uji t dirumuskan secara statistic

$$H_a : \rho_{yx} \neq 0$$

$$H_0 : \rho_{yx} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat :

1. H_a : komunikasi organisasi berpengaruh/signifikan terhadap efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. H_0 : komunikasi organisasi tidak berpengaruh/signifikan terhadap efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang

Pengambilan Keputusan :

1. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Signifikan.
2. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak Signifikan.

Tabel *Coefficients* diperoleh $t_{hitung} = 2.451$ prosedur mencari statistic tabel dengan kriteria

1. Tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$)
2. $df = \text{Jumlah Responden} - 2$ atau $32 - 2 = 30$
3. $t_{tabel} = \alpha/2 ; df$
 $= 0,05/2 ; df$
 $= 0,025 ; 30$

Sehingga $t_{tabel} = 0.349$

Keputusan :

Ternyata nilai t hitung > t tabel atau $2.451 > 0.349$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya. Penulis akan membahas hasil penelitian sesuai dengan konsep pengukuran komunikasi organisasi meliputi bijaksana dan kesopanan, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, mengurangi ketidakpastian tugas. Kemudian konsep pengukuran efektivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja aparat di kantor kelurahan arateng kecamatan tellu limpoe kabupaten sidenreng rappang.

1. Bijaksana dan Kesopanan yaitu komunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus. Bijaksana adalah sikap tepat dalam menyikapi setiap keadaan dan peristiwa sehingga memancarkan keadilan. Sedangkan kesopanan adalah peraturan sosial yang mengarah ke hal-hal berkenaan dengan cara seseorang bertingkah laku wajar dalam kehidupan dalam masyarakat. Bijaksana dan kesopanan yang dimaksud disini adalah cara berkomunikasi yang sopan kepada aparatur dengan presentase sebesar 61.8 %.
2. Penerimaan umpan balik (*feedback*) yaitu tanggapan yang diberikan oleh seseorang komunikasi (penerima pesan) ketika seseorang komunikato (pemberi pesan) sedang menyampaikan pesannya. Dalam artian singkat, *feedback* dapat dikatakan sebagai tanggapan atau respon terhadap suatu pesan. *Feedback* yang ditimbulkan dari proses komunikasi memberikan gambaran kepada komunikator tentang hasil komunikasi yang dilakukan. Indikator ini sangat penting dalam kegiatan di kantor. Penerimaan umpan balik yang dimaksud disini adalah pengaruh penyampaian dalam menyampaikan pesan atau informasi kepada aparatur dengan presentase sebesar 63 %.
3. Berbagi Informasi yaitu memberikan informasi, baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada

rekan sekerja maupun pimpinan. sedangkan informasi dapat diartikan suatu data yang telah diproses dan diubah menjadi konteks yang berarti sehingga memiliki makna dan nilai bagi penerimanya dan bias digunakan untuk pengambilan keputusan. berbagai informasi yang dimaksud disini adalah penyampaian dalam memberikan informasi baik itu laporan atau masalah kepada sesama aparatur dengan persentase sebesar 60%.

4. Memberikan Informasi Tugas menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan tugas. Memberikan hasil pengolahan data yang memiliki arti manfaat bagi surat, pesanan, faktur, panggilan telepon dan semua informasi yang masuk untuk memperoleh nantinya informasi yang akan diberikan. Memberikan informasi tugas yang dimaksud disini adalah pengaruhpimpinandalammemberikan informasi seperti tugas-tugas kantor kepada sesama aparatur dengan persentase sebesar 66.8%.
5. Mengurangi Ketidakpastian Tugas menyampaikan informasi yang jelas dan lengkap dengan mengenai pelaksanaan dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan. Menyampaikan faktor-faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan dan mengkondisikan dirinya untuk memandang bekerja itu adalah ibadah. mempelajari dan mengambil teladan yang baik meningkatkan relasi sosial horizontal dan vertical ditempat kerjanya, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Mengurangi ketidakpastian tugas yang dimaksud disini adalah pengaruh penyampaian informasi yang jelas dan lengkap kepada sesama aparatur dengan persentase sebesar 61.8%.

Soewarno Handyaningrat dalam Zainuddin (2017:168) mengatakan bahwa efektivitas yaitu suatu pengukuran dalam arti tercapainya suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya

1. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Maka dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama kerja. Setiap kantor akan selalu berusaha agar efektivitas dari

pegawainya dapat ditingkatkan dan berusaha juga agar pegawainya memiliki moral kerja yang tinggi. Kuantitas kerja yang dimaksud disini adalah volume kerja yang dihasilkan aparatur dengan persentase sebesar 61.8%.

2. Kualitas Kerja yaitu sikap yang ditunjukkan oleh pegawainya berupa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. Kuantitas kerja yang dimaksud disini adalah sikap yang ditunjukkan oleh aparatur dengan persentase sebesar 62.4%.
3. Pemanfaatan Waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu yang telah ditetapkan atau yang sudah ditentukan. Pemanfaatan waktu yang dimaksud disini adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan terhadap efektivitas kerja aparatur dengan persentase sebesar 60%.

Gibson et al dalam Zainuddin (2017: 376) faktor-faktor tersebut meliputi

1. Komunikasi Horizontal yaitu bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyimpang dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, jabatan yang se-level maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi. Bentuk komunikasi seperti ini selain berguna untuk menginformasikan juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan aktivitas. Komunikasi horizontal yang dimaksud disini adalah pertukaran pesan yang dilakukan oleh aparat dengan persentase sebesar 62.4 %.
2. Komunikasi Diagonal yaitu komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Bentuk komunikasi ini sangat jarang digunakan dalam organisasi, namun sangat penting dalam situasi dimana anggota tidak dapat berkomunikasi secara efektif. Komunikasi diagonal yang dimaksud disini adalah komunikasi antara aparat yang memiliki posisi yang berbeda dengan persentase sebesar 56.2%.

3. Komunikasi Vertikal yaitu komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi ini merupakan kunci penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Komunikasi vertikal yang dimaksud disini adalah dengan persentase sebesar 56.2%.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dari Komunikasi Organisasi (X) : a. Bijaksana dan kesopanan : pengaruh cara berkomunikasi yang sopan kepada aparatur 61.8 %. b. Penerimaan umpan balik 63 %. c. Berbagi informasi : pengaruh penyampaian dalam memberikan informasi baik itu laporan atau masalah kepada sesama aparatur 60 %. d. Memberikan informasi tugas : pengaruh pimpinan dalam memberikan informasi seperti tugas-tugas kantor kepada sesama aparatur 66.8 %. e. Mengurangi ketidakpastian tugas : pengaruh penyampaian informasi yang jelas dan lengkap kepada sesama aparatur dalam lingkungan 61.8 %.
- Hasil penelitian dari efektivitas kerja (Y) : a. Kuantitas kerja : pengaruh volume kerja yang dihasilkan aparatur 61.8 %. b. Kualitas kerja : pengaruh sikap yang ditunjukkan oleh aparatur 62.4%. c. Pemanfaatan waktu : tentang pengaruh penggunaan masa kerja yang disesuaikan 60 %. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.451 > 0,349$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Hasil penelitian dari faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi : a. Komunikasi horizontal : pengaruh pertukaran pesan yang dilakukan oleh aparat 62.4 %. b. Komunikasi diagonal : pengaruh komunikasi antara aparat yang memiliki posisi yang berbeda 56.2 %. c. komunikasi vertikal : pengaruh komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan 56.2 %.

E. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasinya*. Gave Media. Yogyakarta .

Anggara, S. (2012). *perbandingan administrasi negara*.

Zainuddin. 2017. *Teori-Teori Mutakhir Dalam Perspektif Ilmu Administrasi Publik*. Makassar : Phinatama Media (Phinisi Utama Media)

Handoko Martin, 2006. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, Jakarta : Kanisius.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins. Stepen. P. 2001. *Perilaku Organisasi* . Edisi Ke 10, PT. Indeks. Jakarta

Sartika, D. (2014). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG* Skripsi.

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suprihati, 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. STIE AAS SUKARTA.

Dokumen :

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara).