

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA STAF KANTOR DESA MULYASARI

Aam Widiawati

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Puji Isyanto

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dini Yani

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Alamat: Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya , Karawang, Jawa Barat

Korespondensi penulis: mn20.aamwidiawati@mhs.ubpkarawang.ac.id puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id
diniyani@ubpkarawang.ac.id

Abstract. *This study aims to find out how organizational communication influences performance in the Mulyasari Village office. Organizational communication is the activity of exchanging messages in a network of relationships to overcome problems in organizations that are uncertain or that are always changing and involve messages, people are also influenced by external and internal factors. performance is about doing work with work results and work behavior that has been achieved in completing tasks and responsibilities based on requirements called work standards in a certain period. Mulyasari Village office staff is the object of this study. The method used in this research is associative quantitative method, and for the data collection method it is done through library research as well as field studies by means of observation and distributing questionnaires. The total population used in this study was 10 people, namely the staff of the Mulyasari village office itself where the entire population was sampled. The scale in the questionnaire uses a Likert scale, and for the feasibility of the data in this study it is tested using validity and reliability.*

Keywords: *Organizational Communication, performance, staff*

Abstrak. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja di kantor Desa Mulyasari. komunikasi organisasi adalah kegiatan saling bertukar pesan dalam satu jaringan hubungan untuk mengatasi masalah-masalah dalam organisasi yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah dan melibatkan pesan, orang-orang juga dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dengan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab berdasarkan persyaratan yang disebut dengan standar kerja dalam suatu priode tertentu. Staf kantor Desa Mulyasari merupakan objek dari penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah dengan metode kuantitatif asosiatif, dan untuk metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan juga studi lapangan dengan cara observasi dan

Received April 30, 2023; Revised Mei 17, 2023; Accepted Juni 14, 2023

Aam Widiawati, mn20.aamwidiawati@mhs.ubpkarawang.ac.id

penyebaran kuesioner. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 10 orang yaitu staf kantor desa Mulyasari itu sendiri dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Skala dalam kuesioner menggunakan skala likert, dan untuk kelayakan data pada penelitian ini diuji menggunakan validitas dan realibilitas.

Kata kunci : Komunikasi Organisasi, kinerja, staf

LATAR BELAKANG

Komunikasi organisasi merupakan fondasi yang tidak tergantikan dalam kesuksesan sebuah organisasi. Dalam dunia yang semakin kompleks dan dinamis, kemampuan untuk mengirimkan dan memahami pesan dengan jelas dan efektif antar anggota organisasi menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Pace & Faules dalam Riinawati (2019:61) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dalam suatu organisasi. Proses saling bertukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berhubungan satu sama lain agar mampu mengatasi perubahan lingkungan yang tidak pasti, pengertian komunikasi organisasi menurut Goldhaber (dalam Rahayu et al., 2020).

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang disebut dengan standar kerja menurut Bangun dalam Ajimat (2018:10). Kinerja juga merupakan hasil- hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan para pegawainya.

Kantor Desa Mulyasari adalah lembaga pemerintahan di tingkat desa yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat desa Mulyasari. Seperti halnya organisasi lainnya, kantor desa Mulyasari juga memerlukan komunikasi yang baik antara staf dan pimpinan untuk memastikan kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Misunderstanding (kesalahan persepsi) adalah sebuah fenomena yang terjadi dalam komunikasi organisasi, masalah terbesar terhadap suatu organisasi disebabkan oleh salah pengertian dan kekurangan informasi.

Hasil penelitian terdahulu yang sudah dilaksanakan oleh Dian Azwina dan Shahnaz Yusuf 2020 dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gapa Citramandiri terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri. Dari temuan dan analisis tersebut maka calon peneliti menarik kesimpulan untuk melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Staf Kantor Desa Mulyasari.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memiliki peran sentral yang tidak tergantikan dalam mencapai tujuan secara bersama-sama, dengan memfasilitasi pengiriman dan pemahaman pesan yang jelas dan efektif antara anggota organisasi. Komunikasi yang efektif diketahui dengan saling memahami yang dapat mempengaruhi sikap dan meningkatkan hubungan social agar menimbulkan suatu tindakan (Oktafien & Yunarsih, 2018). Menurut Pace & Faules dalam Riinawati (2019:61) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Goldhaber (dalam Rahayu et al., 2020) komunikasi organisasi adalah proses saling bertukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berhubungan satu sama lain agar mampu mengatasi perubahan lingkungan yang tidak pasti.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penafsiran atau proses saling bertukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berhubungan satu sama lain dalam suatu organisasi agar mampu mengatasi perubahan lingkungan yang tidak pasti.

Menurut Suranto AW (2010:105) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi yaitu;

- a. Pemahaman

 Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Kinerja

Kinerja umumnya didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang saat melakukan tugas tertentu. Kinerja merujuk pada hasil yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam mencapai tujuan organisasi, mencakup evaluasi efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan. Kasmir (2018:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Bangun dalam Ajimat (2018:10) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai Kasmir (2018:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

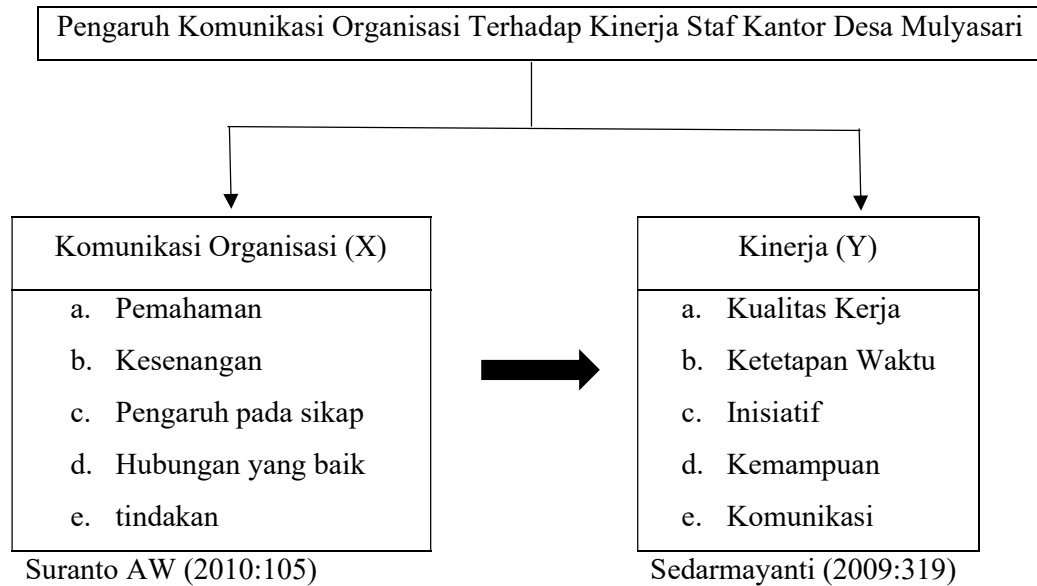
Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dengan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab berdasarkan persyaratan yang disebut dengan standar kerja dalam suatu periode tertentu.

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan mengukur kinerja dalam penelitian salah satu yang penulis ambil adalah menurut Sedarmayanti (2009:319), yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan komunikasi seseorang berdasarkan persyaratan yang disebut dengan standar kerja.

Kerangka Pikir Penelitian

komunikasi organisasi adalah proses saling bertukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berhubungan sama lain agar mampu mengatasi perubahan lingkungan yang tidak pasti (Goldhaber dalam Rahayu et al., 2020). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu komunikasi organisasi, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

Ho : $\rho = 0$ (tidak terdapat pengaruh yakni antara komunikasi organisasi terhadap kinerja staf kantor Desa Mulyasari)

Ha : $\rho \neq 0$ (terdapat pengaruh yakni antara komunikasi organisasi terhadap kinerja staf kantor Desa Mulyasari)

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang dilandasi pada asumsi bahwa suatu gejala dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat menurut Sugiyono (2012:8). Penelitian kuantitatif menurut Sugiono (2010:14) merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka statistik. Penelitian asosiatif menurut Sugiono (2010:11) adalah untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel yang terikat atau lebih terhadap variabel bebas. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu komunikasi organisasi sebagai variabel independent sedangkan kinerja sebagai variabel dependen. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah dengan data primer yakni data yang diambil dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Tempat yang dijadikan lokasi atau objek penelitian adalah kantor Desa Mulyasari pada bulan April 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah staf kantor Desa Mulyasari yang berjumlah 10 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dua data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder.

1. Hasil Data Primer

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan Ibu Rosa Dwi Nanda, S.M. selaku bagian kasi pelayanan umum kantor Desa Mulyasari.

b. Kuesioner

Dalam hal ini kuesioner diajukan kepada staf kantor Desa Mulyasari. Cara penilaian hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan Skala Likert, karena skala ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Tabel Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
(SB) Sangat Baik	5	1
(B) Baik	4	2
(CB) Cukup Baik	3	3
(TB) Tidak Baik	2	4
(STB) Sangat Tidak Baik	1	5

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan objek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap responden.

c. Hasil Data Sekunder

Dalam penelitian ini penulis mengambil data sekunder yaitu data jumlah staf kantor Desa Mulyasari.

d. Hasil Uji Validitas Data

1. Validitas Instrumen Variabel (X) Yaitu Komunikasi Organisasi

Dihitung dengan rumus *product moment* maka diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,386$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} (0,386) > r_{tabel} (0,312)$ yang berarti instrumen penelitian untuk mengukur variabel komunikasi organisasi valid.

2. Validitas Instrumen Variabel (Y) Yaitu Kinerja

Dihitung menggunakan rumus *product moment* diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,553$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} (0,553) > r_{tabel} (0,312)$ yang berarti penelitian untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan valid.

e. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel (X) Yaitu Komunikasi Organisasi

Dari perhitungan telah didapat nilai reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha sebesar $r_{11} = 0,699$. Dengan demikian $r_{11} (0,699) > r_{tabel} (0,312)$ sehingga instrumen penelitian variabel (X) yaitu komunikasi organisasi dikatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Yaitu Kinerja

Dari perhitungan telah didapat nilai reliabilitas menggunakan metode cronbach alpa sebesar $r_{11} = 0,611$. Dengan demikian $r_{11} (0,611) > r_{\text{tabel}} (0,312)$ sehingga instrument penelitian variabel (Y) yaitu kinerja dapat dikatakan reliabel.

f. Hasil Teknik Analisis Data

1. Hasil Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Tabel Distribusi Frekuensi Dan Tabulasi Silang

Data Skor Kinerja Staff Desa Mulyasari

Rata-rata	39,5
Median	38,5
Modus	30
S. Deviasi	7

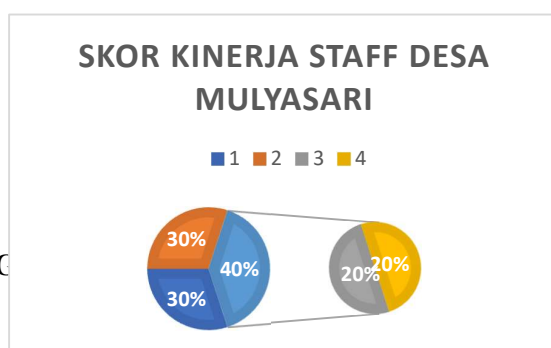
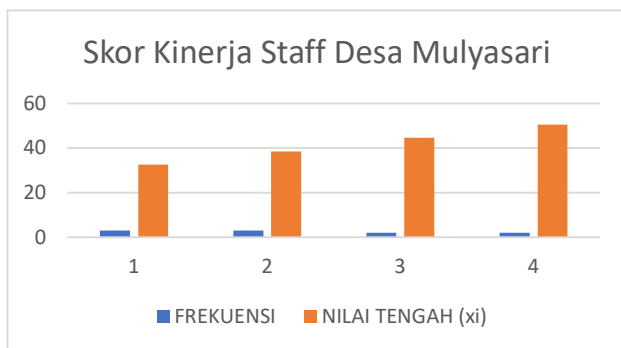
No Resp	Y
1	42
2	49
3	30
4	47
5	40
6	36
7	37
8	34
9	30
10	50

Skor Terendah 0 dan Skor Tertinggi 100

Jumlah Staff : 10

DISTRIBUSI FREKUENSI

KELAS	INTERVAL		INTERVAL KELAS	FREKUENSI	NILAI TENGAH (xi)	PERSENTASE
1	30	35	30-35	3	32,5	30%
2	36	41	36-41	3	38,5	30%
3	42	47	42-47	2	44,5	20%
4	48	53	48-53	2	50,5	20%
JUMLAH				10		100%



Skor	Skala	n	Ttl Skor
Terendah	1	10	10
Tertinggi	5	10	50

Sedangkan untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus :

Rentang Skala (RS) = (Jumlah Skor Tertinggi - Jumlah Skor Terendah) / Skala Tertinggi

Maka akan menjadi :

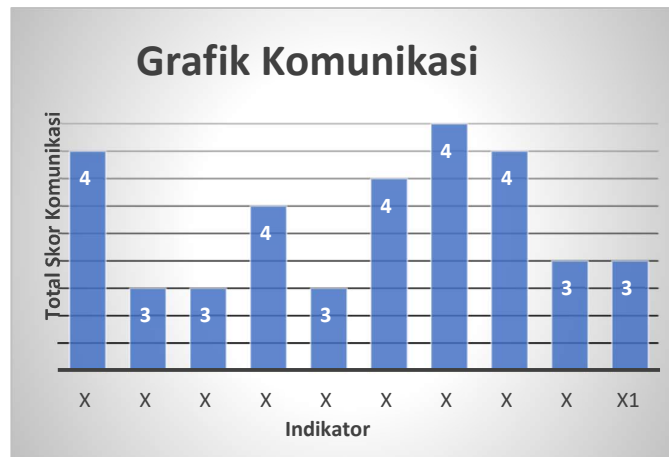
$$RS = 10 (5 - 1) / 5 = 8$$

Sehingga akan terbentuk tabel kelas sebagai berikut

Keterangan	Skor	Rentang Skala
Sangat Tidak Setuju	1	10 Sampai 18
Tidak Setuju	2	18 Sampai 26
Cukup Setuju	3	26 Sampai 34
Setuju	4	34 Sampai 42
Sangat Setuju	5	42 Sampai 50

VARIABEL X KOMUNIKASI										
Responden No	Indikator Rekrutmen									
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2
4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3
8	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Total	42	37	37	40	37	41	43	42	38	38

Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
X1	42	Sangat Baik
X2	37	Baik
X3	37	Baik
X4	40	Baik
X5	37	Baik
X6	41	Baik
X7	43	Sangat Baik
X8	42	Sangat Baik
X9	38	Baik



2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk hasil perumusan regresi sederhana

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,185 + 0,399X$$

Nilai konstanta (a) sebesar 26,185 menyatakan bahwa jika $X = 0$, maka nilai $Y = 26,185$. Nilai koefisien regresi variabel (X) yaitu komunikasi organisasi terhadap variabel (Y) yaitu kinerja sebesar 0,399. Hal ini memiliki arti bahwa jika komunikasi organisasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,399.

g. Uji Hipotesis

Bedasarkan uji signifikansi dengan uji-t, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,584 dan t_{tabel} 2,021 sehingga $t_{hitung} (3,583) > t_{tabel} (2,021)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja staf kantor Desa Mulyasari.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja staf kantor desa Mulyasari dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi oleh staf kantor Desa Mulyasari sudah baik, hal ini dapat diambil dari nilai hasil kuesioner variabel komunikasi organisasi dengan memperoleh nilai rata-rata 39,5.
2. Kinerja staf kantor Desa Mulyasari sudah baik, hal ini didapat nilai rata-rata hasil kuesioner variabel kinerja sebesar 39,5.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja staf kantor desa Mulyasari. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yaitu $Y = 26,185 + 0,399X$.

SARAN

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi yang dilakukan oleh staf kantor desa Mulyasari sudah baik, namun perlu lebih ditingkatkan kembali, hal ini berpengaruh dan akan meningkatkan kinerja staf kantor desa Mulyasari sehingga mampu memberikan kinerja yang terukur dan inovatif.

DAFTAR REFERENSI

- AW, S. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.2010.
- Suranto, A. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.2010.
- Arni, Muhammad. 2000. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardjana, A. Komunikasi Organisasi: Strategi dan kompetensi. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.2016.
- Rahayu, Eli, and Mr Ajimat. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata." Jurnal Ekonomi Efektif 1.1 (2018).