

PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN BIRINGKASSI KECAMATAN BINAMU KABUPATEN JENEPONTO

*The Effect of Communication Effectiveness on The Performance Of Employees
Of The Bisumsumsi Sub-District Office Of Binamu Sub-District, Jeneponto
Regency*

Muamar Khadafi Usman¹, Agung Widhi Kurniawan², Burhanuddin³

Email: muamarkhadafiu@gmail.com¹, agung234wk@yahoo.com², burhanuddinugi@gmail.com³

¹²³Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Biringkassi Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor desa yang berjumlah 9 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari jumlah populasi yaitu pegawai kantor desa yang berjumlah 9 orang. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Data yang terkumpul dianalisis kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi pegawai di kantor Kecamatan Biringkassi Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Beberapa responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan pertanyaan yang berisi karyawan mengetahui cara menempatkan diri dalam situasi yang berbeda dengan orang lain yang diajak berkomunikasi dan karyawan bersedia memberikan informasi tentang perusahaan kepada orang lain atau organisasi lain dengan izin perusahaan dan karyawan dapat memahaminya. pesan tersebut disampaikan rekan kerjanya di kantor Kecamatan Biringkassi, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Desa Biringkassi Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Kata Kunci: Efektivitas, Komunikasi, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the Effect of Communication Effectiveness on the Performance of Bisumsumsi Village Office Employees, Binamu District, Jeneponto Regency. The population in this study was all village office employees totaling 9 people, while the sample in this study was taken entirely from the total population, namely village office employees totaling 9 people. Questionnaires are the data collection techniques used. The collected data is analyzed and then fed into a simple linear regression equation. The results of this study show the effectiveness of employee communication at the Biringkassi Village office, Binamu District, Jeneponto Regency. Some respondents responded strongly in agreement with questions that contained employees knowing how to put themselves in different situations with others with whom they communicated and employees willing to provide information about the company to other people or organizations with company permission so employees can understand it. The message was conveyed by his colleague at the Biringkassi sub-district office, Binamu sub-district, Jeneponto regency. Based on the results of previous research and discussion, it can be concluded. The results showed that organizational communication had a positive and significant effect on the effectiveness of the work of employees of the Biringkassi Village Office, Binamu District, Jeneponto Regency.

Keywords: Effectiveness, Communication, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut.

Komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efektivitas komunikasi, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan diantara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi (Wandi, 2019).

Pentingnya komunikasi kepemimpinan dalam organisasi antara lain:

1). Menimbulkan pemahaman. Pemahaman dalam berkomunikasi ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedang komunikator dikatakan efektif apa bila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2). Menimbulkan kesenangan. Kesenangan diartikan apabila proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan.

3). Mengubah sikap. Pengaruh pada sikap dapat diartikan apabila seorang komunikator setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap sesuai keinginan kita.

4). Membina hubungan baik. Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di lingkungan perkantoran, sering sekali komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi sebaliknya kadang-kadang terdapat maksud implisit, yakni membina hubungan baik.

5). Menghasilkan tindakan. Seorang komunikator memerlukan adanya mekanisme umpan balik sehingga mereka tahu apakah pesannya sudah dipahami oleh komunikan. Umpan balik yang dimaksudkan di sini adalah tindakan para komunikan setelah menerima pesan dari komunikator. Dalam hal ini penyerahan laporan hasil pelaksanaan tugas maupun kegiatan yang telah dilaksanakan oleh bawahan dan pemberian saran pertimbangan dari bawahan pada saat pelaksanaan rapat koordinasi sebagai bahan perumusan kebijakan. (Handayani, 2021)

Menurut *Human Resorce Excellence* (2017), suatu organisasi tidak dapat membangun tim profesional tanpa SDM yang bekerja dengan baik. Fungsi utama dari tim Manajemen SDM adalah berkaitan atau berkonsentrasi pada perekrutan orang, melatih, penilaian kinerja, memotivasi karyawan, kompensasi dan kesejahteraan karyawan, komunikasi di tempat kerja, keselamatan kerja, dan banyak lagi.

Menurut Senapati (Yanti, 2019) komunikasi memainkan peran mendasar dalam semua aspek bisnis dan organisasi. Karena itu, sangat penting bahwa komunikasi internal dalam organisasi serta juga karyawan memiliki keterampilan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif membantu para pimpinan/manajer untuk melakukan fungsi-fungsi dasar manajemen, yakni Perencanaan, Pengorganisasian, Memotivasi dan Mengontrol. Keterampilan komunikasi secara tertulis atau lisan membentuk dasar dari setiap kegiatan bisnis atau organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah blok bangunan organisasi. Komunikasi yang baik dalam tim juga cenderung meningkatkan moral karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mendapat informasi yang cukup tentang arah dan visi organisasi/perusahaan, maka karyawan akan merasa lebih aman dalam berperan. Komunikasi internal yang teratur juga dapat mengarah pada peningkatan etika kerja jika staf diingatkan bahwa mereka bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Komunikasi juga dapat mengarah pada produktifitas, olehnya itu perlu memahami bahwa sistem komunikasi adalah alat yang harus dikembangkan dan dipelihara (Senapati dalam Noviana Yanti, 2019).

Dalam melakukan komunikasi tidak selamanya berjalan dengan lancar dan efektif. Adakalanya komunikasi tidak berjalan dengan lancar karena satu dan lain hal, sebagai penghambat dalam komunikasi. Kegagalan berkomunikasi sering menimbulkan kesalahpahaman, kerugian, dan bahkan malapetaka. Resiko tersebut tidak hanya pada tingkat individu, tetapi juga pada tingkat lembaga, komunitas dan bahkan organisasi.

Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi dan budaya kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus berperilaku. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula (Silvia, 2019).

Dengan mutu dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka setiap kegiatan dalam instansi tersebut akan dapat berjalan secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan secara maksimal. Salah satu kompetensi yang penting dimiliki oleh para pegawai bahkan setiap personil dalam instansi adalah kemampuan menjalin komunikasi secara efektif baik internal maupun eksternal, karena seperti yang diketahui bahwa dalam suatu instansi terdiri dari orang-orang dengan berbagai perangai, latar belakang dan kepentingan yang berbeda-beda tetapi merupakan satu kesatuan yang utuh untuk diarahkan terhadap tujuan yang sama yang telah ditetapkan.

Penyatuan perbedaan-perbedaan ini menuju satu tujuan memerlukan adanya jalinan kerja sama yang baik diantara pegawai dan pimpinan. Adapun kerjasama tersebut dapat terjalin dengan baik apabila di dukung oleh pelaksana komunikasi yang baik pula karena komunikasi merupakan alat untuk memupuk saling pengertian antara masing-masing individu sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dimana didalamnya terwujud kerjasama, saling pengertian saling menghormati, menghargai, dan mengakui eksistensi setiap anggotanya yang pada akhirnya hubungan kerja yang terjadi dalam organisasi dapat berjalan dengan baik misalnya bawahan dapat menyampaikan pendapat, saran, usulan seperti yang diharapkan oleh bawahan maupun pimpinannya (Sartika, 2014).

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua adalah komunikasi antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai dengan atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai pola masing-masing. Kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal-balik, untuk itu diperlukan adanya kerjasama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Terwujudnya tujuan dan pencapaian visi organisasi adalah apabila didukung oleh SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja serta integritas tinggi. Perubahan lingkungan dan tantangan daya saing mewajibkan organisasi untuk lebih mengelola SDM yang dimilikinya secara optimal, sasarannya adalah agar diperoleh tingkat kinerja tinggi dari SDM yang bersangkutan dan berimbas pada kinerja organisasi yang lebih unggul.

Setiap organisasi, tanpa pengaturan yang tepat untuk mengelola SDM-nya maka bisa berakibat terjadi masalah serius saat mengelola kegiatan rutusnya. Untuk saat ini, organisasi/perusahaan harus mengerahkan banyak upaya dan energi untuk mewujudkan manajemen SDM yang kuat serta efektif dan memiliki instrumen kontrol yang efektif pula untuk mengarahkan SDM sebagai aset paling berharga.

Hal tersebut merupakan masalah dalam menciptakan SDM yang berkinerja tinggi dan berkompentensi. Terkait dengan penelitian ini, faktor efektivitas komunikasi dapat menjadi penunjang kinerja yang dimaksud. Untuk itu akan dilihat pengaruh dari efektivitas komunikasi dan terhadap kinerja pegawai yang ada pada insitusi pemerintahan yakni pada Kantor Kelurahan Biringkassi, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto.

Tabel 1. Absensi Pegawai Kantor Kelurahan Biringkassi

NO	KEHADIRAN				
	JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MEI.
PEGAWAI 1	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari
PEGAWAI 2	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari
PEGAWAI 3	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari
PEGAWAI 4	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari
PEGAWAI 5	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari
PEGAWAI 6	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari
PEGAWAI 7	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari
PEGAWAI 8	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari
PEGAWAI 9	20 Hari	18 Hari	26 Hari	20 Hari	14 Hari

Berdasarkan dari tabel absensi tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Biringkassi memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap jam kerja. Adapun bidang tugas pada Kantor Kelurahan Biringkassi, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto adalah untuk memberikan pelayanan kepada para masyarakat setempat. Sebagai instansi pemerintahan yang bertugas dalam bidang pelayanan dan pembangunan dengan jumlah masyarakat yang cukup banyak, tentunya membutuhkan kinerja yang baik guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Disinilah peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Kanto kelurahan Biringkassi salah satu instansi menerapkan model komunikasi persuasif. Pada dasarnya komunikasi persuasif telah diterapkan dan ditunjukkan beberapa pencapaiannya, diantaranya para pegawai lebih jauh bersemangat untuk menyelesaikan tugas mereka. Akan tetapi, pencapaian tersebut sedikit dikotori dengan adanya beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan tugas mereka sehingga menghambat pelayanan kantor kepada masyarakat pada umumnya. Dengan kata lain, penerapan komunikasi persuasif ini harus bersifat menyeluruh untuk meningkatkan kinerja para pegawai demi mewujudkan tujuan instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri atas 2 (dua) yaitu variabel dependen berupa Kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen berupa Efektivitas Komunikasi (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kelurahan Biringkassi, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah 9 orang. Karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden maka jumlah sampel yang akan diambil peneliti yaitu jumlah keseluruhan populasi yang bekerja di kantor Kelurahan Biringkassi, Kec. Binamu, Kab. Jeneponto yaitu sebanyak 9 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu ada 2 (dua), penelitian lapangan berupa penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Kelurahan Biringkassi, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto, dan penelidikan pustaka berupa membaca buku-buku atau majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis serta penelitian terdahulu dan juga dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel atau jurnal serta data-data sebagai acuan yang dapat membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi sederhana untuk menguji hipotesis secara parsial yang diajukan.

HASIL PENELITIAN

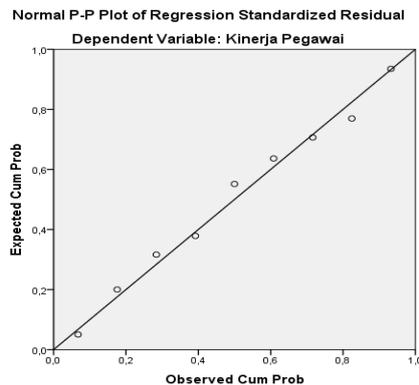
Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrument memiliki konsistensi jika pengukuran dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efektivitas Komunikasi (X1)	0,952	Reliabel
Kinerja (Y)	0,949	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot
Sumber : Diolah melalui SPSS 21

Dilihat dari gambar 1, sebaran titik-titik untuk uji normalitas p-plot terlihat bahwa penyebaran titik-titik dari gambar di atas relative mendekati garis lurus (diagonal) sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance dibawah 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

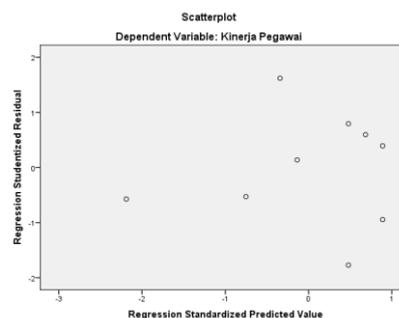
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,181	2,192		1,451	0,190	
	Efektivitas Komunikasi	1,163	0,061	0,991	19,081	0,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Diolah melalui SPSS 21

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai VIF variabel Efektivitas Komunikasi (X) adalah 1,000 yang berarti lebih kecil dari 10. Nilai *tolerance* dari variabel X yaitu 1,000 yang berarti lebih besar dari 0,1. Hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat scatterplot. Jika titik-titik pada scatterplot tersebut membentuk pola tertentu yang teratur maka dapat dikatakan telah terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Diolah melalui SPSS 21

Gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,181	2,192		1,451	0,190
	Efektivitas Komunikasi	1,163	0,061	0,991	19,081	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah melalui SPSS 21

Berdasarkan tabel 4 maka persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,181 + 1,163X$$

1. Nilai a = 3,181 berarti bahwa tanpa memperhatikan variabel efektivitas komunikasi (X) maka besarnya variabel kinerja pegawai (Y) 3,181.
2. Nilai b = 1,163 berarti bahwa setiap peningkatan satu variabel pengalaman kerja (X) akan mempengaruhi besarnya nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 1,163.

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui uji t dapat juga diketahui mengenai informasi seberapa besar pengaruh efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,181	2,192		1,451	0,190
	Efektivitas Komunikasi	1,163	0,061	0,991	19,081	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah melalui SPSS 21

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel efektivitas komunikasi (X) sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu efektivitas komunikasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Melalui bantuan SPSS dari pengujian data yang dilakukan hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Pengujian data dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Sehubungan dengan rumusan masalah pada bab I apakah terdapat pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Biringkassi, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto? Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan biringkassi, kecamatan binamu, kabupaten jeneponto. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel efektivitas komunikasi dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Hal ini menerangkan bahwa semakin baik efektivitas komunikasi pegawai maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hasil uji tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Sartika (2014) dalam skripsi, tentang “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan positif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Selanjutnya berdasarkan teori yang telah dijelaskan pada bab II terkait dengan teori yang digunakan pada penelitian ini teori yang dikemukakan oleh (Rosalina, 2012) Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personal, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat. Jadi suatu kegiatan organisasi di katakan Efektif apabila suatu kegiatan organisasi tersebut berjalan sesuai aturan atau berjalan sesuai target yang di tentukan oleh organisasi tersebut. Komunikasi merupakan aktivitas yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan dan bertukar informasi satu sama lain. Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebetuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara, atau kode tulisan (Agus, 2014). Stoner, Freeman, dan Gilbert (Pratiwi, 2015) mendefinisikan komunikasi adalah proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbiolis. Menurut Suranto komunikasi dikatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi itu pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat dimengerti oleh komunikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi pegawai pada kantor kelurahan biringkassi kecamatan binamu kabupaten jeneponto. Sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan pertanyaan yang berisi pegawai mengetahui bagaimana cara menempatkan diri dalam situasi yang berbeda dengan orang lain yang sedang diajak komunikasi dan pegawai bersedia memberikan informasi mengenai perusahaan kepada orang lain atau organisasi lain dengan izin perusahaan serta pegawai dapat mengerti pesan yang dilakukan oleh rekan kerjanya dikantor Kelurahan Biringkassi Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat dikemukakan simpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi memiliki hubungan positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Biringkassi Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian saran yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan komunikasi yang baik agar kinerja yang diinginkan tercapai dengan baik
2. Perlunya penempatan diri ketika berkomunikasi dengan lawan bicara agar komunikasi berjalan dengan baik
3. Saran kepada penelii selanjunya perlu menambahkan faktor-faktor pendukung efektivitas komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap . *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.

- Agus M Hardjana. 2014. *Komunikasi Intrapersonal & komunikasi interpersonal*. Yogyakarta: penerbit Kanisius
- Ardiansyah. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Sekretariat . *Jurnal Ilmu Politik*, 104-117.
- Donohoe, Ashley. 2019. Employee Performance Definition. Updated June 07, <https://bizfluent.com/facts-7218608-employee-performance-definition.html>
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani. (2021). *Pentingnya Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Koran Kaltara
- Hapifah, dkk. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara). *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2). 38-39.
- Iga Rosalina, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), h. 3.
- Juneja, Prachi. 2015. Work Culture - Meaning, Importance & Characteristics of a Healthy Culture. Article and Reviewed By Management Study Guide Content Team, <https://www.managementstudyguide.com/work-culture.html>
- Lestari, dkk. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya. (pp. 127-132). Medan: Jurnal Prointegrita.
- Pratiwi PU. 2015. Pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap Budaya Kerja Karyawan PT. Wisma Hijau Cimanggis Depok [Skripsi]. Bogor. Institut Pertanian Bogor
- Sartika. (2014). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Skripsi*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Silvia, dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . e-*Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9-16.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wandi, dkk. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Bisnis Vokasi*, 2(2). 19-20
- Widiani, N. (2020). PINTU : Pusat Penjaminan Mutu. 1(1), 70–78.
- Yanti, Nordina. (2019). *Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar