

## Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Perguruan Tinggi Kota Palembang, Indonesia

Rusmaini

[rusmaini\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:rusmaini_uin@radenfatah.ac.id)

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

**Abstrak:** Efektivitas kerja merupakan derajat ketepatan organisasi dalam mencapai tujuan dilihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan. Banyak faktor mempengaruhi efektivitas kerja misalnya kepemimpinan, komunikasi intern, tata ruang kantor, motivasi kerja dan lain-lain. Dalam artikel ini yang akan dibahas yaitu pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja. Tujuan artikel ini adalah mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi intern dan seberapa besar komunikasi intern berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Populasi untuk mengambil data artikel adalah pegawai di universitas di Kota Palembang-Indonesia. Sehingga jumlah populasi adalah 90 orang dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Berikutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan deskriptif persentase dan analisis regresi linier ganda dengan menggunakan *SPSS for windows release 16*. Berdasarkan analisis deskriptif persentase diperoleh tingkat komunikasi intern sebesar 86% termasuk kategori sangat baik, sedangkan tingkat efektivitas kerja sebesar 78,78% termasuk kategori baik. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier ganda juga diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17,234 dengan signifikansi 0,000. Kesimpulan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima, yaitu ada pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja. Besarnya pengaruh tersebut secara simultan 28,4% sedangkan secara parsial adalah 16% untuk variabel kepemimpinan dan 5,29% untuk komunikasi intern.

**Kata kunci :** komunikasi intern, efektivitas kerja

**Abstract:** Work effectiveness is the degree of accuracy of the organization in achieving the objectives seen from the activities carried out. Many factors that influence work success, such as internal communication, office layout, work motivation and others. This article will discuss the influence of internal communication on improving work. The purpose of this article is to understand the presence or absence of internal communication and most internal communication is related to cooperation both simultaneously and partially. The population to collect article data is employees at universities in Palembang-Indonesia City. The total population is 90 people with the data collection method used is a questionnaire and documentation. Obtained data obtained were analyzed using descriptive contributions and multiple linear regression analysis using *SPSS for windows release 16*. Based on the descriptive analysis obtained by the level of internal communication of 86% including the excellent category, while the level of work requirements amounted to 78.78% including the good category. Based on the calculation of multiple linear regression analysis also obtained  $F_{count}$  of 17,234 with a significance of 0,000. Conclusion that the working hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, that is there is internal communication motivation towards work effectiveness. The amount is 28.4% while it is partial 16% for leadership variables and 5.29% for internal communication.

**Keywords:** internal communication, work effectiveness

### Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu yang telah direncanakan. Tujuan kumpulan orang-orang yang saling organisasi sangat mustahil dicapai oleh bekerja sama dengan memanfaatkan individu seorang tanpa kerja sama. Tujuan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan

organisasi hanya mampu tercapai dengan adanya kerja sama antar individu-individu yang ada dalam organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang yang sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi yang ada.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif. Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan suatu dasar pembentukan dan penyelenggaraan organisasi kampus.

Untuk mencapai efektivitas kerja dibutuhkan komunikasi yang mapan antar anggota organisasi. Besarnya efek komunikasi terhadap pencapaian kerja instansi sesuai dengan fungsi komunikasi yaitu untuk meningkatkan hubungan insani (*human relation*), menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain. Komunikasi dan kepercayaan dari pemimpin yang dirasakan oleh bawahan akan mengakibat-

kan arahan, bimbingan dan bantuan pemimpin yang di berikan kepada bawahan akan menyatu dan memudahkan bawahan untuk menangkap makna dari upaya yang dilakukan dan komunikasi instansi akan efektif untuk menyadarkan dan melatih pegawai untuk lebih mengamalkan nilai moral dasar dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan membentuk pribadi yang mandiri, percaya diri, dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dari masing-masing pegawai.

Komunikasi merupakan sarana yang diperlukan guna untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan pegawai ketujuan dan sasaran organisasi. Sebuah komunikasi dalam organisasi yang *trubel* akan berdampak negatif pada penyampaian pesan dan juga akan mempengaruhi arus informasi yang ingin disampaikan. Sebagaimana pengertian komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim pesan dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Arni, M. 2001: hlm 5). Sedangkan komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan (Muhyadi. 1989:164).

Komunikasi intern yang terbina baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas bersama.

Komunikasi intern akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut diantaranya : berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan, dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai penyampai maupun penerima. Adanya komunikasi intern pada sebuah instansi, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik. Dengan komunikasi yang baik, maka tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalah-pahaman bawahan sehingga informasi dan petunjuk yang mereka peroleh jelas dan akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja mereka. Sebagaimana hasil penelitian (Sugiarto, 2016) bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan berbicara hubungan antara komunikasi dan efektivitas kerja hasil penelitian (Firdaus, 2014) menunjukkan terdapat hubungan antara komunikasi organisasi terhadap

efektivitas dengan nilai signifikansi  $p = 0.000$  kemudian komunikasi organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap efektivitas kerja pada setiap pegawai sebanyak 54,9 persen dan terdapat aspek-aspek lain yang mempengaruhi efektivitas kerja dengan melihat dua kriteria yaitu kriteria manfaat dan kriteria biaya.

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan di tingkat daerah Provinsi Sumatera Selatan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi sumber daya manusia melalui pendidikan. Di lembaga inilah semestinya para pegawai bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas lembaga. Namun berdasarkan observasi lapangan dan hasil wawancara mahasiswa yang dilakukan pada bulan Januari 2017, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, keluar kantor pada saat jam kantor dan kekurang-efisienan dalam pemanfaatan sarana kantor.

Gaya komunikasi yang dilaksanakan oleh anggota organisasi masih terdapat

dinding pembatas. Permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai (Sugiyono. 2003: hlm 23). Efektivitas kerja kurang optimal akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi yang sudah direncanakan sebelumnya. Kemampuan berkomunikasi dalam artikel ini adalah kemampuan anggota organisasi dalam menciptakan iklim komunikatif baik sebagai pimpinan, bawahan, dan rekan kerja akan menciptakan efektivitas kerja yang optimal. Iklim organisasi yang tercipta secara baik oleh gaya komunikasi yang baik dalam kerja layanan instansi menjadi menyenangkan dalam menjalankan pekerjaan. Iklim organisasi yang baik akan menumbuhkan motivasi kerja dari dalam diri pegawai itu sendiri dalam bekerja secara optimal. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan secara keseluruhan dinilai efektif dengan skor rata-rata 71.7% dari segi keterbukaan (*openness*) yaitu dengan tumbuhnya suasana keterbukaan komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja (Dhamayanti. I. 2007). Untuk menguji

teori tersebut, maka diajukan rumusan permasalahan untuk dijawab, yaitu: pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai dan tingkat pengaruhnya.

### **Metodelogi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Salah satu kampus di Kota Palembang yang tidak termasuk pegawai yang menempati posisi sebagai Dekan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, Wakil Dekan III, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penelitian ini akan dilakukan terhadap semua jumlah populasi. Sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah: Metode Angket (Kuesioner), dan Metode Dokumentasi. Metode analisis data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Deskriptif, dan uji prasyarat hipotesis yang dimulai dengan uji normalitas data dan uji homogenitas. Untuk menguji hipotesa dilakukan uji simultan (uji F) dan uji pasial (uji t).

## Hasil Penelitian

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu

komunikasi intern (X2) dan efektivitas kerja (Y) dapat dilakukan dengan analisis deskriptif persentase berikut ini:

**Tabel. Distribusi Frekuensi**

		Efektivitas Kerja	Komunikasi Intern
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		73.35	74.80
Median		72.00	76.00
Mode		72 <sup>a</sup>	66 <sup>a</sup>
Std. Deviation		4.807	6.529
Variance		23.105	42.626
Range		14	19
Minimum		66	66
Maximum		80	85
Sum		2934	2992

Sumber: Hasil analisis dengan SPSS 16.0

Untuk melihat pengaruh komunikasi intern dilakukan analisis regresi ganda berdasarkan perhitungan komputer dengan program statistik SPSS release 16.0 diperoleh hasil perhitungan yang nampak pada lampiran. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis statistik dengan regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi tersebut dapat dilakukan apabila data tersebut memenuhi syarat yaitu : berdistribusi normal, homogen dan model

regresi antara variabel linier.

### *Uji Normalitas Data*

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One sample Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

**Tabel. Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komunikasi Intern	.169	40	.006	.901	40	,074
Efektivitas Kerja	.226	40	.000	.881	40	,243

Dari tabel *One sample Kolmogorov-smirnov* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam uji

normalitas, menggunakan pedoman jika nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal. Selanjutnya, jika nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

**Tabel. Keputusan Uji Normalitas Data**

Nama Variabel	Nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Taraf Signifikansi	Keputusan
Komunikasi Intern	0,074	0,05	Normal
Efektivitas Kerja	0,243	0,05	Normal

(sumber: tabel4.5.)

#### *Homogenitas Data*

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variansi antara kelompok yang diuji berbeda atau tidak, variansinya homogen atau heterogen (Nisfiannoor, 2009: 92). Asumsi yang mendasari dalam analisis varian adalah

varian dari populasi sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama. Data hasil uji homogenitas untuk lebih jelasnya hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. Uji Homogenitas**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan	1.949	5	34	.112
Komunikasi Intern	.729	5	34	.607

Dari hasil statistik dari output SPSS diatas diketahui nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,112 dan untuk variabel komunikasi intern sebesar 0,607. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa chi-kuadrat hitung masih berada dalam daerah penerimaan hipotesis. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa data hasil

penelitian untuk seluruh variabel memiliki varians populasi yang HOMOGEN.

#### *Uji Hipotesis*

Untuk menguji hipotesa dilakukan secara parsial (Uji Chi) guna melihat keberartian pengaruh dari variabel bebas yaitu dan komunikasi intern (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel signifikan, hal ini berarti bahwa variabel komunikasi intern diperoleh nilai sig = komunikasi intern (X) juga berpengaruh 0,03. Karena harga signifikansi yang secara signifikan terhadap efektivitas kerja diperoleh kurang dari 0,05, menunjukkan pegawai (Y).

**Tabel. Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	34.048 <sup>a</sup>	25	.107
Likelihood Ratio	39.272	25	.035
Linear-by-Linear Association	.053	1	.818
N of Valid Cases	40		

Hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat diketahui dari harga koefisien korelasi secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program komputasi *SPSS for Windows release 16.0* diperoleh koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,382 dan koefisien korelasi parsial antara berkomunikasi intern dengan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,419.

Kemudian dilakukan pengujian secara simultan (Uji F). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi ganda menggunakan

program komputasi *SPSS for Windows release 16.0*, diperoleh  $F_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan adalah 1,824 dan variabel komunikasi intern adalah 1,131 dengan harga  $F_{tabel}$  adalah 2,85. Karena harga  $F_{hitung}$  lebih kecil dari harga  $F_{tabel}$ , menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai secara simultan.

Dari hasil pengujian tersebut dimana menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  signifikan, maka dapat diartikan bahwa pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai adalah signifikan.

Tabel. Uji F

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi Intern	237.114	5	47.423	1.131	.363
	1425.286	34	41.920		
	1662.400	39			

Besarnya pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil analisis pengaruh komunikasi intern sebesar 0,363. Dengan demikian menunjukkan bahwa komunikasi intern mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebesar 36,3% dan sisanya yaitu 63,7% dari efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Perguruan Tinggi di Kota Palembang. Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial yaitu 36,3% untuk variabel komunikasi intern. Sedangkan secara simultan besarnya pengaruh kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 63,7%.

### Daftar Pustaka

- Dhamayanti. I.2007. *Efektifitas Komunikasi Antara Pimpinan Dengan Karyawan PT Pidi Visual Project*. Program Studi Hubungan Masyarakat Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Mercubuana.
- Firdaus, M. Reza. 2014. Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dprd Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Vol 2, No 4, Pp 199-208
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muhyadi. 1989. *Organisasi Teori Struktur dan Proses*. Jakarta : Depdikbud
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika
- Sugiarto, Cuk. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember*. *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 10, No. 3 Hal. 240 – 251
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Tarsito