

HUBUNGAN KEPUASAN KOMUNIKASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KAWALU KOTA TASIKMALAYA

Andi*

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya, andistiatsm@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan perdimensi dari kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai dan hubungan secara keseluruhan kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Dimensi-dimensi Kepuasan Komunikasi Organisasi dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan dengan pekerjaan; kepuasan dengan ketepatan informasi; kepuasan dengan kemampuan seseorang yang menyarankan penyempurnaan; kepuasan dengan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi; kepuasan dengan kualitas media; kepuasan dengan komunikasi teman sekerja; kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan sedangkan variabel kinerjanya Kualitas; Kuantitas; Ketepatan Waktu; Efektifitas; Kemandirian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya berjumlah sebanyak 19 orang tidak termasuk 1 orang pegawai yaitu Camat dan 1 orang Tenaga Kerja Kontrak. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel Jenuh. Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu sebesar 33,17%. Sisanya sebesar 66,83 ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga hipotesisnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya bisa diterima dan teruji dengan nilai 0,576.

Kata Kunci : Kepuasan Komunikasi Organisasi; Kinerja

RELATION OF THE COMMUNICATION SATISFACTION WITH THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DISTRICT OFFICE OF KAWALU OF TASIKMALAYA CITY

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relation of the dimensions of the organizational communication satisfaction with the employee performance and the overall relationship of the organizational communication satisfaction with the employee performance in The District Office of Kawalu of Tasikmalaya City. Dimensions of The organizational communication satisfaction in this study consist of job satisfaction; satisfaction with the accuracy of information; satisfaction with a person's ability to suggest improvement;



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

satisfaction with the efficiency of various communication channels; satisfaction with media quality; satisfaction with peer communications; satisfaction with involvement in the organizational communication as a whole while its performance dimensions are quality; quantity; punctuality; effectiveness; independence. Population in this research is all Civil Servants (PNS) in The District Office of Kawalu of Tasikmalaya City amounted to 19 people not including 1 employee that is Camat and 1 person Contract Worker. The sample technique used in this study is the Saturated sample. Based on the result of the research, there is a positive and significant correlation between the organizational communication satisfaction and the employee performance in The District Office of Kawalu 33,17%. The rest of 66.83 is determined by other factors not examined in this research. So the hypothesis is there is a positive and significant relationship between the organizational communication satisfaction and the employee performance in The District Office of Kawalu of Tasikmalaya City can be accepted and tested with a value of 0.576.

Keywords: *Organizational Communication Satisfaction; Performance*

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, setiap orang memiliki tugas, fungsi serta jabatan yang berbeda. Sehingga, komunikasi yang baik antar semua pihak sangat diperlukan, guna menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap pesan yang disampaikan. Komunikasi yang terjalin harmonis dalam suatu organisasi akan memudahkan anggotanya untuk mengkoordinasikan setiap kegiatan keorganisasian.

Maka dari itu, sebuah organisasi atau instansi sangat membutuhkan komunikasi bagi kelangsungan organisasi tersebut. Selain itu, Komunikasi organisasi juga dapat digunakan sebagai tolak ukur dari keefektifan kerja fungsional suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari faktor kepuasan para pegawai terhadap segala

aspek komunikasi yang terjalin dalam organisasi tersebut.

Kepuasan menggambarkan konsep individu dan mikro, sifatnya merupakan evaluasi diri atas kondisi afektif internal. Reaksi afektif atas meningkatnya jumlah hasil yang diinginkan orang-orang sebagai hasil pekerjaan dan komunikasi mereka (Pace dan Faules: 2006) bahkan Siagian (1993) menegaskan bahwa komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi.

Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Kinerja bukan



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya (Umam, 2010).

Kantor Kecamatan Kawalu merupakan wadah atau tempat dimana kepuasan komunikasi organisasi berjaln berkelindan dengan kinerja dan berdasarkan penelitian pendahuluan masih ada masalah mengenai keduanya yaitu menyangkut ketepatan informasi dimana informasi yang disampaikan tidak jelas, tindak lanjut dilapangan seperti apa kemudian juga komunikasi antar unit tidak berjalan sebagai satu kesatuan cenderung berjalan hanya untuk masing-masing unitnya saja. Sementara itu, dalam hal kinerja ketepatan waktu masih belum bisa dipertanggungjawabkan serta efektivitas kerja yang diakibatkan tumpang tindihnya pekerjaan dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan.

Oleh karena itu, Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di kantor Kecamatan Kawalu Kota

Tasikmalaya dengan mengusulkan judul “ Hubungan Kepuasan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.”

Rumusan masalahnya adalah “Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu?”. Sementara itu tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui hubungan perdimensi dari kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai dan hubungan secara keseluruhan kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Merrlintya Ayu Winardiani dalam *JURNAL INTERAKSI*, Vol 4 No 2, Juli 2015 : 117 - 122 dengan judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pasca Merger di PT. Tumbakmas Niagasakti Cabang Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan positif iklim



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

komunikasi organisasi, tingkat kepuasan kerja, terhadap tingkat kinerja pada perusahaan pasca merger. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi dan tingkat kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Sedangkan pengujian secara parsial didapatkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh lebih besar terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kurnia Riyantini dan Agus Triyono dalam Jurnal INFORMASI Kajian Ilmu Komunikasi Volume 46. Nomor 2. Desember 2016 dengan judul Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh antara kepuasan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Singkawang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kota Singkawang yang berjumlah

sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan dari hasil uji regresi linear sederhana, didapat nilai konstan dari regresi variabel kinerja pegawai sebesar 26,603. Sedangkan koefisien regresi dari variabel kepuasan komunikasi organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,462. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,462. Berdasarkan dari hasil uji t, didapat nilai t sebesar 3,874 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,034. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya besaran pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 31,3 % sedangkan 68,7 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tujuan dari komunikasi organisasi adalah untuk membantu memudahkan, melaksanakan serta melancarkan jalannya fungsi suatu organisasi (Ruliana, 2014). Hubungan komunikasi yang terjalin harmonis antar semua pihak internalnya menjadi tolak ukur atas kesuksesan atau keberhasilan dari sebuah organisasi.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Komunikasi memungkinkan terjadinya koordinasi kegiatan yang dilakukan oleh semua pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi atau instansi. Tanpa adanya komunikasi tidak mungkin akan terjalin koordinasi yang baik antar semua pegawai dari masing-masing bagian dalam sebuah organisasi. Selain itu, komunikasi juga penting bagi keberfungsian suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya.

Melalui komunikasi para anggota organisasi dapat mendefinisikan tujuan, menggambarkan peran dan tanggung jawab anggota, mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan, serta membentuk jaringan informasi. Komunikasi yang efektif membantu organisasi untuk memperkuat karyawan guna mencapai tujuan organisasi (Abdullah & Hui, 2014). Komunikasi menjadi dasar bagi para pegawai untuk dapat memahami organisasi atau instansi (Rajhans, 2012). Melalui komunikasi para anggota organisasi dapat mendefinisikan tujuan, menggambarkan peran dan tanggung jawab anggota, mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan, serta membentuk jaringan informasi.

Menurut Redding dalam Muhammad (2011:87) kepuasan komunikasi organisasi adalah semua tingkat kepuasan seorang karyawan mempersepsi lingkungan komunikasi secara keseluruhan.

Down, Hazen dan Beckstorm dalam Muhammad (2011: 88) kepuasan dengan komunikasi muncul dari kombinasi faktor-faktor berikut:

1. kepuasan dengan pekerjaan. Ini mencakup hal-hal yang berkenaan dengan pembayaran, keuntungan, naik pangkat, pekerjaan itu sendiri. aspek pekerjaan memberikan sumbangan kepada kepuasan komunikasi.
2. kepuasan dengan ketepatan informasi. Faktor ini mendukung tentang tingkat kepuasan dengan informasi, kebijaksanaan, teknik-teknik baru, perubahan administratif dan staf, rencana masa datang dan penampilan pribadi, kepuasan dengan ketepatan informasi yang diterima penting bagi konsep kepuasan komunikasi organisasi
3. kepuasan dengan kemampuan seseorang yang menyarankan penyempurnaan. Faktor ini mencakup hal-hal sebagai tempat dimana komunikasi seharusnya disempurnakan, pemberitahuan mengenai perubahan untuk



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- tujuan penyempurnaan dan strategi khusus yang digunakan dalam membuat perubahan. Kepuasan dengan bermacam-macam perubahan yang dibuat, bagaimana perubahan itu dibuat dan diinformasikan, kelihatannya mempunyai hubungan dengan kepuasan komunikasi organisasi.
4. kepuasan dengan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi. Faktor ini mencakup melalui mana komunikasi disebarluaskan dalam organisasi, mencakup peralatan, buletin, memo, materi tulisan. Kepuasan komunikasi berhubungan dengan pandangan orang mengenai berapa efisiensinya media untuk menyebarkan informasi dalam organisasi.
 5. kepuasan dengan kualitas media. Yang berhubungan dengan faktor ini berapa baiknya mutu tulisan, nilai informasi yang diterima, keseimbangan informasi yang tersedia dan ketepatan informasi yang datang. ketepatan dan tersedianya informasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan orang dengan komunikasi organisasi.
 6. kepuasan dengan komunikasi teman sekerja. Faktor ini mencakup komunikasi horizontal, informal dan

tingkat kepuasan yang timbul dari diskusi masalah dan mendapatkan informasi dari teman sekerja.

7. kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan. Faktor ini mencakup hal-hal keterlibatan hubungan dengan organisasi, dukungan atau bantuan dari organisasi dan informasi dari organisasi. Rasa puas dalam komunikasi organisasi dipengaruhi oleh aspek-aspek organisasi seperti dipercaya, sokongan dan tujuan kinerja yang tinggi.

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ruliana, 2014). Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2013)

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernardin (1993) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari

sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

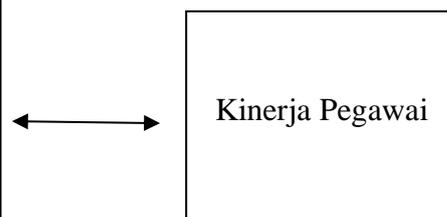
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kerangka pemikirannya digambarkan sebagai berikut :

Kepuasan Komunikasi Organisasi :

1. kepuasan dengan pekerjaan
2. kepuasan dengan ketepatan informasi
3. kepuasan dengan kemampuan seseorang yang menyarankan penyempurnaan.
4. kepuasan dengan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi
5. kepuasan dengan kualitas media
6. kepuasan dengan komunikasi teman sekerja
7. kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan



Dalam penelitian ini semua dimensi kepuasan komunikasi organisasi hubungannya dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya akan diteliti serta kepuasan komunikasi organisasi secara keseluruhan hubungannya dengan kinerja pegawai juga akan diteliti dengan perhitungan statistik

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis (Kriyantono, 2006).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan angket yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis atau hanya menggunakan pedoman wawancara yang berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2015)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya berjumlah sebanyak 19 orang tidak termasuk 1 orang pegawai yaitu Camat dan 1 orang Tenaga Kerja Kontrak . Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel Jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek sikap. Indikator-indikator dari variabel sikap terhadap suatu objek merupakan titik tolak dalam membuat pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi responden. Setiap pertanyaan atau pernyataan tersebut dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata: Sangat Setuju (SS); Setuju (S); Kurang Setuju (KS); Tidak Setuju (TS); Sangat Tidak Setuju (STS) dan lainnya tergantung indikator penelitian (Kriyantono, 2006). Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2015).

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2007) uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah / valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel dalam penelitian ini telah benar-benar mengukur apa yang ingin diukur, maka menggunakan korelasi *product moment* (Singarimbun dan Effendi, 1995). Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Untuk menentukan nilai r hitung, dibantu dengan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghazali (2007:41) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Hasil pengujian dikatakan reliabel apabila nilai r *Cronbach alpha* $> 0,60$ dalam Ghazali (2001:42), dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2005:212). Untuk proses penghitungan koefisien korelasi *Pearson Product Momen* dibantu dengan Program *SPSS Ver. 14*

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai *r* (koefisien korelasi), digunakan penafsiran atau interpretasi angka yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:149) yaitu :

Tabel Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Untuk menguji hipotesisnya menggunakan rumus statistik :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Kriteria pengujian :

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel *X* tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikatnya.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel *X* berpengaruh nyata terhadap variabel terikatnya.

Untuk menguji *t* nya (hipotesis) bisa langsung menghitung signifikansi koefisien korelasi product momentnya dengan dikonsultasikan pada tabel *r* product moment (Sugiyono;1999)

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2007: 83) bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square*. Adapun rumus koefisien determinasi adalah :

$$R = (r)^2 \times 100 \%$$

dimana :

R = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini setiap indikator pertanyaan nilainya berada diatas 0,30 sehingga nilai setiap indikator terkonfirmasi valid dikarenakan nilai r hitungnya lebih besar atau sama dengan r tabel (0,30)

Setelah dilakukan perhitungan statistik dengan SPSS diperoleh nilai semua reliabilitas butir-butir pertanyaan diatas *Cronbach alpha* > 0,60. Jadi semuanya *Reliable* .

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	14

Semua hasil penilaian hubungan dimensi-dimensi kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kawalu akan dirujuk pada tabel koefisien Pearson Product Moment dibawah ini:

Tabel Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Dibawah ini ditampilkan hasil penelitian dari angket yang disebar ke 19 orang responden pegawai Kantor Kecamatan Kawalu mengenai hubungan dimensi-dimensi secara parsial dan menyeluruh dari kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Hubungan Dimensi kepuasan dengan pekerjaan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS untuk hubungan kepuasan pekerjaan dengan kinerja pegawai diperoleh nilai 0,326 dan dikategorikan hubungannya Rendah dan tidak signifikan.

Correlations

		Kepuasan Pekerjaan	Kinerja
Kepuasan Pekerjaan	Pearson Correlation	1	,326
	Sig. (2-tailed)		,174
	N	19	19
Kinerja	Pearson Correlation	,326	1
	Sig. (2-tailed)	,174	
	N	19	19

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Hubungan Dimensi Kepuasan Ketepatan Informasi Dengan Kinerja

Nilai hubungan kepuasan ketepatan informasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu diperoleh 0,564 dan dikategorikan hubungannya Sedang dan signifikan

Correlations

		Kep. Ketepatan Informasi	kinerja
Kep. Ketepatan Informasi	Pearson Correlation	1	,564*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	19	19
kinerja	Pearson Correlation	,564*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	19	19

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hubungan Dimensi Kepuasan Efisiensi Berbagai Saluran Komunikasi Dengan Kinerja Pegawai

Tabel korelasi kepuasan efisiensi saluran komunikasi dengan kinerja pegawai dikantor kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya nilainya adalah 0,245 dan dikategorikan Rendah dan tidak signifikan

Correlations

		kepuasan dengan efisiensi komunikasi	kinerja
kepuasan dengan efisiensi komunikasi	Pearson Correlation	1	,245
	Sig. (2-tailed)		,313
	N	19	19
kinerja	Pearson Correlation	,245	1
	Sig. (2-tailed)	,313	
	N	19	19

Hubungan Dimensi kepuasan Kemampuan Seseorang Yang Menyarankan Penyempurnaan Dengan Kinerja Pegawai

Hasil tabel korelasi kepuasan dengan kemampuan seseorang yang menyarankan penyempurnaan dengan kinerja pegawai adalah 0,486 dan dikategorikan Sedang dan signifikan

Correlations

		puas dengan penyempurnaan	kinerja
puas dengan penyempurnaan	Pearson Correlation	1	,486*
	Sig. (2-tailed)		,035
	N	19	19
kinerja	Pearson Correlation	,486*	1
	Sig. (2-tailed)	,035	
	N	19	19

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hubungan Dimensi kepuasan Kualitas Media Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel dibawah ini diketahui hubungan kepuasan dengan kualitas media dengan kinerja pegawai di Kantor

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah 0,205 dan dikategorikan Rendah dan tidak signifikan.

Correlations

		kepuasan dengan kualitas media	kinerja
kepuasan dengan kualitas media	Pearson Correlation	1	,205
	Sig. (2-tailed)		,399
	N	19	19
kinerja	Pearson Correlation	,205	1
	Sig. (2-tailed)	,399	
	N	19	19

Hubungan Dimensi Kepuasan Komunikasi Teman Sekerja Dengan Kinerja Pegawai

Tabel korelasi kepuasan dengan komunikasi teman sekerja dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah 0,247 dan berkategori Rendah serta tidak signifikan

Correlations

		kepuasan dengan komunikasi teman	kinerja
kepuasan dengan komunikasi teman	Pearson Correlation	1	,247
	Sig. (2-tailed)		,307
	N	19	19
kinerja	Pearson Correlation	,247	1
	Sig. (2-tailed)	,307	
	N	19	19

Hubungan Dimensi Kepuasan Keterlibatan Dalam Komunikasi

Organisasi Sebagai Suatu Kesatuan Dengan Kinerja Pegawai

Nilai korelasi kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah -0,109 tidak berkategori sama sekali dan tidak signifikan.

Correlations

		kepuasan dengan keterlibatan komunikasi org.	kinerja
kepuasan dengan keterlibatan komunikasi org.	Pearson Correlation	1	-,109
	Sig. (2-tailed)		,656
	N	19	19
kinerja	Pearson Correlation	-,109	1
	Sig. (2-tailed)	,656	
	N	19	19

Hubungan Menyeluruh Kepuasan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Untuk nilai hasil secara keseluruhan variabel kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah 0,576 dan dikategorikan Sedang dan Signifikan.

Correlations

		Kepuasan Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
Kepuasan Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,576**
	Sig. (2-tailed)		,010
	N	19	19
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	19	19

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu dengan menggunakan *Pearson Correlation Product Moment*.

Berdasarkan hasil analisis dari ketujuh dimensi kepuasan komunikasi organisasi yang signifikan dan memiliki hubungan positif adalah kepuasan dengan kemampuan seseorang yang menyarankan penyempurnaan dan kepuasan dengan ketepatan informasi sedangkan yang lainnya ada yang memiliki hubungan yang berkategori rendah dan tidak signifikan yaitu kepuasan dengan komunikasi teman sekerja, kepuasan dengan kualitas media, kepuasan dengan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi dan kepuasan

dengan pekerjaan dan yang satunya lagi tidak berkategori dan tidak signifikan yaitu kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan.

Namun secara keseluruhan hubungan kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya memiliki hubungan berkategori sedang dengan nilai 0,576. Untuk menghitung signifikansi koefisien korelasi product momentnya langsung dikonsultasikan pada tabel r product moment dengan N= 19 taraf kesalahan 5% maka harga r tabel = 0,456. *Ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_h > r_{tabel}$) maka ha diterima.*

Ternyata r_h (0,576) lebih besar dari r tabel (0,456) dengan demikian koefisien korelasi 0,576 itu signifikan. Artinya hipotesis yang berbunyi Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya bisa diterima dan teruji secara statistik.

Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Adjusted R Square. Adapun rumus koefisien determinasi adalah :

$$\begin{aligned} R &= (r)^2 \times 100 \% \\ &= (0,576)^2 \times 100 \% \\ &= 0,3317 \times 100\% \\ &= 33,17 \% \end{aligned}$$

Ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai di Kantor kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya ditentukan oleh kepuasan komunikasi organisasi sebesar 33,17%.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu sebesar 33,17%. Sisanya sebesar 66,83 ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sehingga hipotesisnya Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya bisa diterima dan teruji dengan nilai 0,576

Saran

Berdasarkan hasil penelitian Penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hubungan kerja sesama pegawai sebaiknya lebih ditingkatkan dan dipererat lagi agar tercipta kepuasan hubungan diantara sesama pegawai oleh Camat sebagai Pemimpin di Kantor Kecamatan Kawalu.
2. Kualitas media yang digunakan dalam proses kerja di Kantor Kecamatan Kawalu sebaiknya ditingkatkan lagi seperti rapat-rapat yang harus focus dan tepat waktu.
3. Kepuasan dengan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi sebaiknya bisa lebih ditingkatkan seperti penggunaan *whatsapp* dan yang lainnya bisa difungsikan secara maksimal
4. Camat Kawalu sebaiknya bisa mewujudkan dalam diri para pegawai Kantor Kecamatan Kawalu kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., & Hui, J. 2014.. *The Relationship between Communication Satisfaction and Teacher's Job Satisfaction in the Malaysian Primary School*.
- Bey Arifin. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Stud



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Manajemen & Organisasi . Vol. 2
No. I Januari 2005

- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. (M. Djalil, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Penerbit UNDIP, Semarang.
- Kriyantono, R. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi* (pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kurnia Riyantini dan Agus Triyono. *Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang*, *INFORMASI Kajian Ilmu Komunikasi* Volume 46. Nomor 2. Desember 2016
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Pace, R. Wayne dan Don F Faules, 2002 *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, diterjemahkan oleh Deddy Mulyana dkk, Bandung .Penerbit Rosda
- Rajhans, K. 2012. No Title. *Effective Organizational Communication a Key to Employee Motivation and Performance*
- Ruliana, P. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori Dan Studi Kasus*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabet
- , 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Jurnal:

E-Jurnal UNDIP, *JURNAL INTERAKSI*,
Vol 4 No 2, Juli 2015 : 117 – 122

E-Jurnal UNY, *INFORMASI Kajian Ilmu Komunikasi* Volume 46. Nomor 2.
Desember 2016