

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG

Dadang Suryana

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

*Corresponding Email: dadang_suryana@unsap.ac.id

ABSTRACT

An issue related to waste and waste management is a problem that is getting more complicated from day to day. The purpose of this study was to determine communication and employee work effectiveness, to determine the relationship between communication and employee work effectiveness and to determine the magnitude of the effect of communication on employee work effectiveness at the Manpower and Transmigration Office of Sumedang Regency. This study uses descriptive analysis method with a quantitative approach and the type of statistics used is descriptive statistics with probability sampling technique. The number of samples studied were 33 respondents. The analysis used includes percentage calculation, correlation test, significant test and coefficient of determination test. Based on the results of the study, it is known that the Communication in the Manpower and Transmigration Office of Sumedang Regency is in good criteria with the results of the analysis reaching 80.82%. Likewise, the Work Effectiveness of Employees at the Department of Manpower and Transmigration in Sumedang Regency is also in good criteria with the results of the analysis reaching 77.38%. From the correlation analysis, a correlation value of 0.63 can be found which indicates a positive and significant relationship between communication and the work effectiveness of employees at the Department of Manpower and Transmigration. From the results of the significance test, the t-count value is greater than the t-table, namely $4.496 > 2.039$. From the analysis of the coefficient of determination, it is known that the communication variable has an influence on the work effectiveness of employees by 39.81%.

KeyWord: Communication, Employee Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia – manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi sebagai tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Perkembangan organisasi dan perubahan struktur dalam organisasi menyebabkan kebutuhan akan pekerjaan baru semakin meningkat. Sebelum organisasi melakukan seleksi terhadap karyawan yang akan menduduki jabatan baru, maka manajer sumber daya manusia perlu mengetahui dan mengidentifikasi pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan serta jenis personal yang layak menduduki pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, organisasi perlu mendapatkan standar – standar pekerjaan dan kriteria keterampilan, pendidikan dan pengalaman yang diperlukan.

Instansi pemerintah daerah merupakan suatu organisasi yang mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, baik tugas pemerintah pusat yang melibatkan pemerintah daerah maupun tugas yang telah disusun berdasarkan pertimbangan daerah. Sebagaimana layaknya suatu organisasi, instansi pemerintah mempunyai tujuan yang akan dicapai. Untuk pemerintah daerah berserta jajarannya berupaya merumuskan langkah – langkah kegiatan yang real yang diselaraskan dengan standarisasi kegiatan sebagai bahan evaluasi hasil kerja yang telah dilaksanakan untuk melihat sejauh mana tugas serta kegiatan yang telah dilakukan dan telah dicapai.

Didalam pekerjaan pemerintah diperlukan efektivitas kerja. Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dalam mengukur keefektifan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan (Saleh, 2010). Selain itu, yang dimaksud dengan efektivitas kerja yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2013).

Efektivitas kerja pegawai memiliki beberapa ukuran sebagaimana yang dikemukakan oleh Streers (1985), terdiri dari: 1) efektivitas keseluruhan; 2) kualitas; 3) produktivitas; 4) kesiagaan; 5) efisiensi; 6) laba atau penghasilan; 7) penumbuhan penambahan; 8) pemanfaatan lingkungan; 9) stabilitas; 10) perputaran atau keluar masuknya pekerjaan; 11) kemangkiran; 12) kecelakaan; 13) semangat kerja; 14) motivasi; 15) kepuasan; 16) penerimaan tujuan organisasi; 17) kepaduan konflik-konflik kompak; 18) kelewasan adaptasi; dan 19) penilaian dari pihak luar. Agar efektivitas kerja pegawai tersebut optimal maka dibutuhkan komunikasi untuk berhubungan dengan orang lain karena komunikasi merupakan pengaruh atau alat dalam aktivitas manusia. Komunikasi dapat menjadi saranguna terciptanya ide bersama, memperkuat kebersamaan melalui tukar menukar pesan (informasi), menggambarkan emosi dan kebutuhan mulai dari yang paling sederhana sampai yang kompleks.

Komunikasi sebagaimana dijelaskan oleh Umam (2014) ialah penyampaian warta yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain, dengan kata lain komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran, informasi, peraturan atau instruksi agar terjadi pemahaman sehingga memberikan hal tindakan atau umpan balik yang efektif. Komunikasi merupakan fondasi untuk semua hubungan interpersonal serta intern dan antar unit organisasional. Melalui komunikasi, orang bertukar dan membagi informasi dengan yang lain, mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain serta pemahaman orang lain. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan di dalam melakukan komunikasi menurut Sopiah (2008) terdiri dari pengirim pesan (komunikator), penyandian (*encoding*), pesan, saluran/*channel*/media, penerima pesan (komunikan), penafsiran (*decoding*); dan umpan balik.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumedang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang secara konsekuen dan logis agar siap melakukan upaya dan langkah - langkah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang ketenagakerjaan baik pelayanan dan pemberdayaan terhadap penganggulan pengangguran pemberdayaan terhadap pencari kerja dan pekerja, melaksanakan pelatihan yang berbasis kompetensi, serta melaksanakan kegiatan penyiapan, pengarahan, pembinaan, serta pemberdayaan kawasan transmigrasi.

Berdasarkan observasi awal penelitian, peneliti menemukan beberapa indikasi masalah efektivitas kerja pegawai yang dapat dilihat dari beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum maksimal, hal ini disebabkan rendahnya pemberdayaan masyarakat pencari kerja.
2. Tidak berjalannya koordinasi antara pihak desa terkait mengenai persyaratan pembuatan Kartu Kuning (KK). Contohnya, saat pembuatan Kartu Kuning (KK) persyaratan yang harus dibawa seperti ijazah terakhir, fotocopy KTP, dan pas photo. Tapi masyarakat hanya membawa fotocopy KTP dan pas photo saja karena diberitahukan oleh pihak desa hanya membawa persyaratan tersebut. Hal itu membuktikan kurangnya komunikasi antara pihak dinas dengan pihak desa dan masyarakat.
3. Organisasi kurang mampu dalam melakukan pembaharuan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya mengikuti perkembangan dan bereaksi dengan cepat terhadap tren serta mengantisipasi dampak dari pembaharuan tersebut.
4. Strategi yang belum terarah dan tetap. Hal ini disebabkan karena rendahnya pencapaian target yang sudah di tetapkan. Dengan tidak adanya kuota maka otomatis target yang telah ditetapkan akan sulit untuk dicapai.

Diduga permasalahan diatas disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya kejujuran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal tersebut dibuktikan pada saat memberikan data dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti banyak yang tidak sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan.
2. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang memperhatikan kondisi rekan kerja mereka. Hal ini dibuktikan saat melakukan penelitian dengan wawancara mereka cenderung saling mengandalkan satu sama lain.
3. Tidak adanya bentuk penghargaan yang diterima oleh para pegawai berprestasi. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan salah satu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi saat dilakukan wawancara beliau mengatakan bahwasannya memang tidak ada penghargaan/reward yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.
4. Bersikap kurang baik ketika mengemukakan pendapat. Hal ini dibuktikan ketika wawancara kepada salah satu pegawai, saat bertanya tentang kondisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pegawai tersebut menjawab dengan kurang baik dan langsung meminta untuk pertanyaan yg lain.
5. Komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan saat berinteraksi pada jam kerja tidak layaknya seorang bawahan terhadap pimpinannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka instrumen yang digunakan untuk mengukur komunikasi pegawai menggunakan dimensi komunikasi dari Muhammad (2011) terdiri dari keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif; dan kesamaan. Sedangkan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai menggunakan dimensi efektivitas kerja dari Saleh (2010) terdiri dari keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi.

Dengan demikian, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) Seberapa baik komunikasi di Dinas Tenaga Kerja dan Trasn migrasi Kabupaten Sumedang; 2) Seberapa baik efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang; 3) Hubungan antara Komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang; dan 4) Pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu metode penelitian Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sebanyak 33 orang. Berdasarkan jumlah tersebut maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan Studi lapangan (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Pengolahan dan analisis data yang digunakan melalui perhitungan prosentase, uji normalitas data, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Perhitungan Komunikasi Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase untuk variabel komunikasi didapatkan hasil prosentase untuk masing-masing item pertanyaan sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Perhitungan Prosentase Komunikasi Pegawai

| No. | Indikator | Jumlah Kumulatif | Presentase (%) | Kriteria |
|-----|---|------------------|----------------|-------------|
| 1. | Setiap pegawai harus bersikap jujur. | 150 | 90,90 | Sangat Baik |
| 2. | Setiap pegawai maupun pimpinan harus menjunjung tinggi kejujuran. | 153 | 92,72 | Sangat Baik |
| 3. | Setiap pegawai harus memiliki sikap rendah hati. | 145 | 87,87 | Sangat Baik |
| 4. | Setiap kritikan dan saran harus di terima dengan rendah hati. | 143 | 86,66 | Sangat Baik |
| 5. | Pimpinan harus bersikap adil kepada semua pegawainya. | 155 | 93,93 | Sangat Baik |
| 6. | Pegawai harus siap menerima kritik dan saran. | 145 | 87,87 | Sangat Baik |
| 7. | Para pegawai harus memahami perasaan rekan kerjanya. | 139 | 84,84 | Sangat Baik |

| | | | | |
|--------------|---|-------------|-------|-------------|
| 8. | Setiap pegawai harus bisa menempatkan diri dalam posisi apapun. | 133 | 80,60 | Sangat Baik |
| 9. | Setiap pegawai berhak untuk mendapatkan ruangan kerja yang nyaman. | 149 | 90,30 | Sangat Baik |
| 11. | Pimpinan harus memberikan perhatian lebih kepada semua pegawainya. | 126 | 76,36 | Baik |
| 12. | Antar sesama pegawai harus saling memperhatikan. | 133 | 80,60 | Sangat Baik |
| 13. | Pimpinan harus memberikan penghargaan. | 137 | 83,03 | Sangat Baik |
| 14. | Penghargaan diberikan pada pegawai yang teladan. | 139 | 84,24 | Sangat Baik |
| 15. | Semua pegawai harus saling membantu. | 141 | 85,45 | Sangat Baik |
| 16. | Sesama pegawai harus saling tolong - menolong. | 150 | 90,90 | Sangat Baik |
| 17. | Pegawai harus bersikap baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang mendukung. | 144 | 87,27 | Sangat Baik |
| 18. | Pegawai harus bisa memberikan pendapat yang mendukung. | 141 | 85,45 | Sangat Baik |
| 19. | Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan pegawainya kurang baik. | 95 | 57,57 | Cukup Baik |
| 20. | Komunikasi yang terjalin antara rekan sejawat sangat baik. | 136 | 82,42 | Sangat Baik |
| Total | | 2534 | | |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa total nilai yang diperoleh sebesar 2534. Untuk item terendah berada di nilai 133 sebesar 80.60% yaitu item mengenai kemampuan menetapkan diri dan sikap saling perhatian satu sama lain. Sedangkan item tertinggi berada di nilai 153 sebesar 92,72% yaitu item kejujuran.

Hasil dari total perolehan di atas, kemudian diolah kedalam rumus berikut ini.

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% = \frac{2534}{3300} \times 100\% = 76,79\%$$

Dengan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa tingkat komunikasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yaitu sebesar 76,79%. Hal ini masuk ke dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan secara umum proses komunikasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sudah cukup optimal. Untuk menghasilkan komunikasi yang optimal perlu memperhatikan empat fungsi komunikasi organisasi menurut Umam (2014) yang terdiri dari 1) fungsi kontrol; 2) fungsi motivasi; 3) fungsi emosi; dan 4) fungsi informasi.

Hasil Perhitungan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase untuk variabel efektivitas kerja pegawai didapatkan hasil prosentase untuk masing-masing item pertanyaan sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Perhitungan Prosentase Efektivitas Kerja Pegawai

| No. | Indikator | Jumlah Kumulatif | Presentase (%) | Kriteria |
|-----|---|------------------|----------------|-------------|
| 1. | Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah terkelola dengan baik. | 122 | 73,93 | Baik |
| 2. | Setiap pegawai harus selalu berbagi saran dan ide mengenai pekerjaan mereka. | 133 | 80,60 | Sangat Baik |
| 3. | Kerja tim yang dilakukan para pegawai sudah sangat baik. | 127 | 76,96 | Baik |
| 4. | Kerja tim yang baik akan berkontribusi dalam pemecahan suatu masalah dan meningkatkan inovasi pegawai. | 138 | 83,63 | Sangat Baik |
| 5. | Setiap pegawai harus bisa meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. | 142 | 86,06 | Sangat Baik |
| 7. | Pimpinan sepenuhnya mempercayakan tugas-tugas kepada para pegawainya. | 122 | 73,93 | Baik |
| 8. | Pegawai selalu mempercayakan tugasnya kepada pegawai lain. | 89 | 53,93 | Cukup Baik |
| 9. | Dalam setiap pengambilan keputusan tidak harus disepakati oleh seluruh pegawai. | 113 | 68,48 | Baik |
| 10. | Koordinasi dan integrasi yang baik antar sesama pegawai dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, dan pelayanan yang diberikan pada masyarakat. | 136 | 82,42 | Sangat Baik |
| 11. | Koordinasi yang terjalin antar setiap divisi sudah berjalan dengan cukup baik. | 121 | 73,33 | Baik |
| 12. | Pembinaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah terkoordinasi dengan baik. | 121 | 73,33 | Baik |
| 13. | Para pegawai harus selalu siap jika terjadi perubahan- perubahan secara mendadak. | 136 | 82,42 | Sangat Baik |
| 14. | Setiap 6 (enam) bulan sekali harus dilakukan perubahan dan evaluasi. | 131 | 79,39 | Sangat Baik |
| 15. | Setiap pegawai harus selalu memperhatikan kepuasan pelanggannya atau masyarakat. | 138 | 83,63 | Sangat Baik |
| 16. | Setiap masyarakat yang datang ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus mendapatkan pelayanan yang terbaik. | 147 | 89,09 | Sangat Baik |

| | | | | |
|--------------|---|-------------|-------|-------------|
| 17 | Keadaan organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus sesuai dengan visi dan misi. | 139 | 84,24 | Sangat Baik |
| 18 | Hanya seorang pimpinan saja yang terlibat dalam penetapan strategi untuk mencapai tujuan. | 102 | 61,81 | Baik |
| 19 | Strategi harus terarah dan memberikan penjelasan mengenai cara-cara dalam melakukan suatu tindakan. | 131 | 79,39 | Baik |
| 20 | Tujuan dan objektivitas harus berkaitan dengan visi, misi, serta strategi yang terarah. | 138 | 83,63 | Sangat Baik |
| Total | | 2426 | | |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa total nilai yang diperoleh sebesar 2426. Untuk item terendah berada di nilai 89 sebesar 53.93% yaitu item mengenai mempercayakan tugas kepada orang lain. Sedangkan item tertinggi berada di nilai 147 sebesar 89,09% yaitu pelayanan kepada masyarakat.

Hasil dari total perolehan di atas, kemudian diolah kedalam rumus berikut ini.

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% = \frac{2426}{3300} \times 100\% = 75,52\%$$

Dengan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yaitu sebesar 75,52%. Hal ini masuk ke dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan secara umum efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sudah cukup optimal. Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu pemberdayaan, kerjasama tim, dan kemampuan berkembang (Umam, 2014).

Hasil Perhitungan Hubungan Antara Komunikasi Pegawai Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel komunikasi pegawai dengan efektivitas kerja pegawai dilakukan perhitungan korelasi dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2017). Hasil perhitungan mendapatkan nilai sebesar 0,63. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 0,63 berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Hasil Perhitungan Pengaruh Komunikasi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi sebesar 39,81%. Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh sebesar 39,81% dan sisanya 60,19 % dipengaruhi oleh faktor lain atau faktor epsilon seperti budaya organisasi, tata ruang, kepemimpinan, perilaku organisasi dan sebagainya. Hasil yang diperoleh dari perhitungan di atas disesuaikan dengan kenyataan yang ada di lapangan dan dari perolehan data mengenai komunikasi dan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Pengaruh dari komunikasi dalam organisasi dipandang dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas sumber daya manusia, dengan terciptanya hubungan antar individu dalam organisasi (Kholil, 2011). Pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja juga ditegaskan oleh Steers (1985) bahwa alat Ukur Efektivitas Kerja meliputi unsur kemampuan berkomunikasi, penyesuaian diri / prestasi kerja dan kepuasan kerja. Komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup mengenai organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terungkap dari anggota organisasi serta memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang mendorong mereka bekerja seefektif mungkin untuk mencapai target organisasi. (Mulyana, 2005).

SIMPULAN

Pencapaian hasil Komunikasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dengan dimensi keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*) dan kesamaan (*equality*) menghasilkan presentase sebesar 80,82% dan dapat dikategorikan sangat kuat. Pencapaian Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dengan dimensi keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptasi (*adaptability*) dan misi (*mission*) menghasilkan presentase sebesar 77,38% dan dapat dikategorikan kuat.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Terbukti dengan hasil korelasi sebesar 0,63 dengan nilai r tabel 0,344 dan r hitung sebesar 0,63. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, serta menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

Komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dengan koefisien determinasinya sebesar 39,81% dan sisanya sebanyak 60,19% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Kholil, Syukur. 2011. *Teori Komunikasi Massa*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Siagian. 2013. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Silalahi, Ulbert. 2016 *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

- _____. 2016. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- _____. 2014. *Asas – Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soerjono, Soekanto. 2010. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafii, Inu Kencana. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. 2016. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.