

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MEDAL SUMEDANG

Arip Rahman Sudrajat*, Muhamad Dony Ardiansyah, Yayat

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

E-mail: arip.rs84@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of communication on employee work effectiveness at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency and to determine the relationship between communication and employee work effectiveness at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency. In this study, researchers used survey research methods, while data collection techniques were carried out through library research and field studies consisting of observation, and distributing questionnaires. The collected data is then processed and analyzed through validity test, reliability test, percentage test, normality test, correlation coefficient test, significance test, and coefficient of determination test. The population in this study were 40 employees of PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency. For sampling, the technique of disproportionate stratified random sampling was used. The number of samples in this study were 35 people. Communication at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency reached 72.86%. This is included in the good category, so H_0 which reads "Work communication at PDAM Tirta Medal Sumedang Regency reaches less than 75%" is accepted, and H_a which reads "Work communication at PDAM Tirta Medal Sumedang Regency reaches greater than or equal to 75%" rejected. The effectiveness of employee work on work communication at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency reached 70.49%. This is included in the good category because it is at an interval of 50% - 75%. So H_0 which reads "employee work effectiveness on work communication at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency reaches less than 75%" is accepted, and H_a which reads "employee work effectiveness on work communication at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency reaches greater than or equal to 75%" rejected. The positive relationship between Communication and Employee Work Effectiveness is at the Correlation level with a correlation coefficient of 0.847 with a t count of 5.73 and a t table value of 1.68. So t count is greater than t table (t count > t table). Thus $H_0: p = 0$ which states that there is no relationship between communication and work effectiveness at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency is declared rejected. $H_a: p < 0$ which states that there is a relationship between communication and the work effectiveness of employees at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency is declared accepted. The influence of communication on the effectiveness of employee work reaches 71.74%. So the hypothesis proposed $H_0: p = 0$ which states that there is no significant effect between communication and work effectiveness of employees at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency is declared rejected. While $H_a: p < 0$ which states that there is a significant influence between discipline and work effectiveness of employees at PDAM Tirta Medal, Sumedang Regency is accepted*

Keywords: *Publik Communication, Management, Human Resources, Effectiveness*

PENDAHULUAN

Efektifitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan. Efektifitas juga merupakan suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak

rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan tersebut semakin efektif.

Dalam suatu perusahaan, pegawai sangatlah memegang peranan penting dalam terlaksananya efektifitas kerja. Efektifitas dapat terlaksana dengan baik apabila perusahaan mampu mengembangkan pegawai yang ada dalam organisasi di suatu perusahaan. Efektifitas kerja merupakan kriteria utama mencapai

tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tercapainya tujuan merupakan akhir dari proses penyelenggara perusahaan yang telah dilaksanakan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, terdapat dua kemungkinan yaitu, tercapainya tujuan dan tujuan yang tidak dapat tercapai. Apabila tujuannya telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya maka akan dinyatakan efektif, sebaliknya apabila tujuan tidak dapat tercapai maka akan dinyatakan tidak efektif.

Suatu organisasi mengadakan hubungan dengan masyarakat agar aktivitasnya dapat berjalan dengan baik dan dalam membiina hubungan ini, Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang memegang peranan penting untuk menyampaikan informasi atau pernyataan komunikasi yang baik dari satu pihak kepada pihak lain agar tercapainya informasi yang dapat berjalan dengan efektif.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Medal Kabupaten Sumedang dituntut untuk melaksanakan tugas Pokok dan Fungsi sesuai dengan alur jabatan yang diharapkan demi terwujudnya keefektivitasan kerja pegawai. Namun, sangat perlu juga untuk mengetahui keinginan atau harapan melalui komunikasi yang baik serta mudah dipahami, sehingga keefektivitasan kerja pegawai dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis, ditemukan adanya beberapa masalah terkait dengan belum efektifnya kerja pegawai di PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang tersebut dapat dilihat berdasarkan indikasi sebagai berikut:

1. Belum efektifnya kerja pegawai pada PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang, hal ini disebabkan para pegawai pada PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Para pegawai pada PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang dalam melaksanakan tugasnya belum sesuai harapan masyarakat. Hal ini dapat dilihat bahwa masih lamban dalam melayani masyarakat. masyarakat sering melakukan keluhan-keluhan atas pelayanan yang dilakukan pegawai PDAM Tirta Medal Kabupaten Sumedang pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Sumedang.

3. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap sumber data. Contohnya pekerja kurang akurat memberikan informasi kepada masyarakat.

Agar efektifitas kerja pegawai tersebut optimal maka komunikasi dibutuhkan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain karena komunikasi merupakan pengaruh dan alat dalam aktivitas manusia. Komunikasi dapat menjadi saran-saran guna terciptanya ide bersama, memperkuat perasaan kebersamaan melalui tukar-menukar pesan (informasi), menggambarkan emosi dan kebutuhan mulai dari yang paling sederhana sampai yang kompleks.

Komunikasi ialah pertukaran (penyampaian dan penerimaan) informasi antara pengirim dan penerima (orang atau tempat) sehingga ada saling pengertian karena memiliki makna yang sama tentang pesan yang dikirim dan diterima. Komunikasi merupakan fundasi untuk semua hubungan interpersonal serasi inter dan antar unit organisasional. Melalui komunikasi, orang bertukar dan membagi informasi dengan yang lain. Melalui komunikasi orang mempengaruhi sikap, perilaku, dan pemahaman orang lain.

Komunikasi organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu. Organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi melibatkan manusia sebagai subyek yang

terlibat dalam proses menerima, menafsirkan, dan bertindak atas informasi.

Berdasarkan gejala-gejala tersebut di atas penulis menduga bahwa belum efektifnya kerja pegawai yang berkaitan dengan persoalan komunikasi organisasi pada PDAM Tirta Meda Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut:

1. Penyampaian informasi tentang kepegawaian kepada pegawai lainnya belum sepenuhnya jelas, sehingga informasi yang sampai kepada pegawai masih simpang siur. Hal ini dapat dilihat dari salah satu pegawai yang akan memberikan informasi kepada pegawai-pegawai lain tetapi informasi yang akan disampaikan tidak sepenuhnya jelas mengenai informasinya, sehingga penyampaian informasi mengenai kepegawaian tersebut menjadi simpang siur.
2. Para pegawai PDAM Tirta Meda Kabupaten Sumedang belum sepenuhnya memahami pandangan-

pandangan baru mengenai pentingnya hasil kinerja. Hal ini Dapat di lihat dalam melaksanakan tugas masih belum sepenuhnya memahami mengenai tugas yang akan dikerjakan.

3. Kurangnya penyampaian komunikasi mengenai data. Hal ini dapat di lihat dari kurang bekerja sama dengan sesama pegawai terhadap pemberian data baik data privasi maupun non privasi terhadap pelayanan dan tidak dapat memberikan satu keputusan dalam memberikan informasi / data.

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini terdiri dari: 1) Seberapa baik komunikasi yang dilakukan pegawai PDAM Tirta Meda Sumedang? 2) Seberapa tinggi efektivitas kerja pegawai PDAM Tirta Meda Sumedang; 3) Bagaimana hubungan komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai PDAM Tirta Meda Sumedang?; 4) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai PDAM Tirta Meda Sumedang?.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi Publik

Komunikasi dibutuhkan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain karena komunikasi merupakan pengaruh dan alat dalam aktivitas manusia. Komunikasi dapat menjadi saran-saran guna terciptanya ide bersama, memperkuat perasaan kebersamaan melalui tukar-menukar pesan (informasi), menggambarkan emosi dan kebutuhan mulai dari yang paling sederhana sampai yang kompleks.

Untuk lebih memahami pengertian komunikasi, Myers & Myers (dalam Silalahi, 2009), memberikan definisi bahwa: "Komunikasi adalah pertukaran informasi dan pengiriman arti yang merupakan hal pokok bagi sistem sosial atau organisasi". Sedangkan Handoko (1999) memberikan definisi sebagai berikut: "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan

pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal, dan sebagainya".

Menurut Ardana dkk (2009), pengertian komunikasi yaitu: "Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud atau tujuan, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil."

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi yaitu adanya sebuah proses interaksi atau penyampaian pesan (berupa informasi atau berita) dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok ataupun organisasi dan masyarakat yang menyampaikan sebuah informasi (pesan, ide atau gagasan).

Komunikasi organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu. Organisasi sendiri terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan - hubungna hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi melibatkan manusia sebagai subyek yang terlibat dalam proses menerima, menafsirkan, dan bertindak atas informasi.

Untuk lebih memahami pengertian komunikasi organisasi, menurut Wiryanto (2006:54) memberikan definisi komunikasi organisasi yaitu merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Menurut Pace&Faules (2001) komunikasi organisasi yaitu: "Merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi." Sedangkan menurut Goldhaber (dalam Muhammad 2014) mengatakan komunikasi organisasi yaitu: "Sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah."

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi yaitu suatu perilaku yang dilakukan di dalam organisasi untuk pertukaran informasi seperti pengiriman dan penerimaan pesan diantara orang-orang yang berada di dalam organisasi.

Menurut Shannon (Muhammad 2014 7-10) dimensi komunikasi organisasi yaitu:

1. Sumber Informasi
2. Transmitter
3. Signal
4. Penerima
5. Tujuan

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Sumber Informasi

Menurut Azhar Susanto (2013), yang dimaksud sumber yaitu: "Kumpulan atau group dari sub bagian/komponen apapun baik phisik ataupun non phisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu." Sedangkan menurut Sutarman (2009:5), yang dimaksud sumber yaitu kumpulan elemen yang saling berinteraksi dalam suatu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama.

Dari beberapa pendapat bahwa sumber yaitu suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu yang bertujuan untuk menyediakan informasi.

Menurut Sutarman (2012) yang dimaksud informasi yaitu sekumpulan fakta (data) yang di organisasikan dengan cara tertentu sehingga mereka mempunyai arti bagi si penerima. Sedangkan menurut Gordon B. Davis (Bambang Hartono 2013) yang dimaksud informasi yaitu: "Data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang berguna bagi penerimanya dan memiliki nilai bagi pengambilan keputusan saat ini atau di masa yang akan datang. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa informasi yaitu data yang sudah diolah sehingga mempunyai arti untuk dapat digunakan dalam membuat keputusan."

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber informasi yaitu penyedia sekumpulan informasi yang telah di kelompokkan berdasarkan masing-masing kategori lalu menjadi suatu bentuk yang berguna bagi si komunikator kepada komunikan. Adapun indikator untuk dimensi Sumber Informasi yaitu: 1. Tingkat akurasi sumber informasi; 2. Sumber informasi yang tepat dengan situasi; 3. Asal muasal sumber informasi yang didapatkan; dan 4. Sumber informasi jelas

2. Transmitter (Pemancar)

Menurut Shannon (Muhammad, 2014) yang dimaksud *transmitter* (pemancar) yaitu mengubah pesan menjadi suatu sinyal yang sesuai dengan saluran yang digunakan. *Transmitter* (pemancar) ini biasanya data yang dibangkitkan dari sistem sumber tidak di transmisikan secara langsung dalam bentuk yang aslinya. Sebuah *transmitter* (pemancar) cukup memindah dan menandai informasi dengan cara yang sama seperti menghasilkan sinyal-sinyal *elektro-magnetik* yang dapat di transmisikan melewati beberapa sistem transmisi berurutan.

Adapun indikator untuk dimensi *Transmitter* (pemancar) yaitu: 1. Komunikasi dilakukan secara tatap muka; 2. Komunikasi dilakukan dengan menggunakan konvensional; 3. Komunikasi secara verbal; dan 4. Komunikasi digunakan bahasa nonverbal

3. Signal

Menurut Besley dan Brigham (2008) yang dimaksud signal yaitu: "Sebuah tindakan yang diambil oleh manajemen perusahaan yang memberikan petunjuk kepada investor tentang bagaimana manajemen memandang prospek perusahaan."

Sedangkan menurut Brigham dan Houston dalam Fenandar (2012) yang dimaksud signal yaitu tindakan perusahaan dalam memberi signal kepada investor tentang bagaimana manajemen memandang perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa signal yaitu dorongan dalam memberikan signal timbul karena adanya informasi asimetris antara perusahaan (manajemen) dengan pihak luar, dimana investor mengetahui internal perusahaan yang relative lebih sedikit dan lebih lambat dibandingkan pihak manajemen.

Adapun indikator untuk dimensi Signal yaitu: 1. Proses informasi dalam penyampaian pesan; 2. Kemampuan pesan memahami pesan; 3. Hambatan penyampaian pesan berasal dari faktor

internal; 4. Hambatan pesan berasal dari faktor eksternal

4. Penerima

Menurut Lasswel dalam Mulyana (2014) yang dimaksud penerima yaitu sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (*decoder*), ataupun khalayak (*audience*), yakni orang yang menerima pesan dari sumber. Sedangkan menurut Shannon dalam Muhammad (2014) penerima yaitu mekanisme pendengaran, melakukan operasi yang sebaliknya yang dilakukan transmitter dengan merekonstruksi pesan dan sinyal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penerima yaitu pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih.

Adapun indikator dari dimensi Penerima yaitu: 1. Bertanggung jawab untuk dapat mengerti isi pesan; 2. Respon dalam memahami pesan; 3. Mampu memahami pesan yang di sampaikan; dan 4. Memberikan umpan balik dengan jelas

5. Tujuan

Menurut Tatik, dkk (2003) yang dimaksud tujuan yaitu: "Untuk memudahkan, melancarkan, melaksanakan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Artinya dalam proses komunikasi, terjadi suatu pengertian yang diinginkan bersama sehingga tujuan lebih mudah tercapai." Sedangkan menurut Joseph A Devito (2011) yang dimaksud tujuan yaitu: "Untuk meyakinkan di dalam komunikasi pada jaman modern ini manusia kerap kali bertindak sebagai konsumen dari penyampaian pesan yang dilakukan oleh media. Media massa sebagai besar meyakinkan setiap manusia untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku."

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan adalah untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tingkah laku seseorang atau kelompok untuk kemudian melakukan tindakan atau perbuatan sebagaimana dikehendaki untuk menyampaikan suatu pesan yang akan

disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.

Adapun indikator dari dimensi Tujuan yaitu: 1. Penerima mampu memahami pesan sesuai dengan tujuan; 2. Tujuan yang akan di sampaikan oleh komunikator; 3. Tujuan mengenai arti pesan; 4. Tujuan yang diharapkan oleh komunikator; dan 5. Tujuan informasi yang disampaikan dengan jelas

Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut Siagian (1997) yang dimaksud efektifitas kerja yaitu: "Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan itu."

Menurut Nurhardjo (2001) mengatakan efektivitas kerja yaitu efektivitas kerja mencerminkan sikap, kemampuan serta keahlian seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2000) Pengertian efektivitas kerja yaitu: "Efektivitas kerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja yaitu sebagai salah satu kemampuan atau keadaan berhasilnya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan untuk memberikan kegunaan yang diharapkan.

Dari pendapat lain mengenai efektivitas kerja pegawai menurut pendapat Sumantri (2001), bahwa: "Efektivitas kerja pegawai yaitu efektivitas kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh

kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan."

Menurut Kusdi (2009) yang dimaksud efektivitas kerja yaitu: "Efektivitas kerja adalah sejauhmana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai dan tahap pertumbuhan organisasi."

Sedangkan menurut Argris dalam Tangkilisan (2005) mengemukakan bahwa: "Efektivitas kerja yaitu keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada."

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar, sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan direncanakan untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu.

Menurut Strees dalam Iskandar (2014) dimensi efektivitas kerja yaitu:

1. Adaptasi
2. Prestasi Kerja
3. Kepuasan Kerja

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Adaptasi

Menurut Steers dalam Tangkilisan (2005) yang dimaksud adaptasi yaitu kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan program dengan keadaan dilapangan. Sedangkan menurut Gibson, Donnely dan Ivancevich (1997) yang dimaksud adaptasi yaitu sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan ekstern dan intern.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa adaptasi yaitu kesanggupan organisasi melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan keadaan. Semakin mudah melihat kemampuan organisasi dalam melakukan adaptasi.

Adapun indikator dari dimensi Adaptasi yaitu:

1. Situasi yang kondusif
2. Mendengar pendapat bawahan
3. Memahami pendapat bawahan
4. Mengakui prestasi kerja bawahan
5. Kerja Sama

2. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002), prestasi kerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Sentono (1999), kinerja atau prestasi kerja adalah "*Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Menurut Moenir (2005), prestasi kerja adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE

Dalam metode ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena

Adapun indikator dari dimensi Prestasi Kerja yaitu:

1. Keterampilan Pegawai
2. Kemampuan Pegawai
3. Keahlian Pegawai
4. Memahami Peraturan
5. Mematuhi Perintah
6. Sikap Perilaku
7. Kesopanan
8. Tanggung Jawab atas Hasil kerja
9. Tanggung jawab terhadap penggunaan sarana dan prasaran

3. Kepuasan

Menurut Siagian (2013) yang dimaksud kepuasan yaitu suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Bangun (2012) yang dimaksud kepuasan yaitu ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan yaitu suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil apa yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan, diinginkannya, dan dipikirkannya.

Adapun indikator dari dimensi Kepuasan yaitu:

1. Tingkat kehadiran Pegawai
2. Penampilan Pegawai
3. Mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil
4. Keadilan penugasan
5. Kesempatan untuk maju
6. Gaji dan finansial lainnya

metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena

berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Sampel pada penelitian merupakan pegawai PDAM Tirta Meda Kabupaten Sumedang sebanyak 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Perhitungan Prosentase Variabel Komunikasi

Untuk mengetahui seberapa baik Komunikasi di kantor PADM Tirta Meda Kabupaten Sumedang, maka dilakukan

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji prosentase, uji normalitas data, uji korelasi, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi.

dengan uji presentase variabel Komunikasi dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Version 25* sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Prosentase Variabel Komunikasi

Statistics		
Komunikasi		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		72.86
Median		77.00
Mode		77
Minimum		38
Maximum		88
Sum		2550
Percentiles	75	82.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Version 25* diperoleh bahwa nilai persentase pada variabel Komunikasi sebesar 82,00%. Dengan demikian, nilai persentase variabel

Komunikasi di kantor PDAM Tirta Meda Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari 75% dari kriteria yang diharapkan maka dapat dinyatakan bahwa H_a **diterima** dan H_0 **ditolak**.

Hasil Perhitungan Prosentase Variabel Efektivitas Kerja

Untuk mengetahui seberapa baik Efektivitas Kerja di kantor PADM Tirta Meda Kabupaten Sumedang, maka

dilakukan dengan uji presentase variabel Efektivitas Kerja dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Version 25* sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Prosentase Efektivitas Kerja

Statistics		
Efektivitas		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		70.49
Median		74.00
Mode		66 ^a
Minimum		37

Maximum		93
Sum		2467
Percentiles	75	80.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Version 25* diperoleh bahwa nilai persentase pada variabel Komunikasi sebesar 80,00%. Dengan demikian, nilai persentase variabel

efektivitas Kerja di kantor PDAM Tirta Meda Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari 75% dari kriteria yang diharapkan maka dapat dinyatakan bahwa Ha **diterima** dan Ho **ditolak**.

Hasil Uji Normalitas Data Variabel Komunikasi

Uji Normalitas variabel Komunikasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel ini memiliki distribusi frekuensi

Normal/Tidak. Perhitungan dilakukan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil uji normalitas seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Komunikasi

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.86
	Std. Deviation	11.556
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.095
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.034 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Berdasarkan perhitungan uji normalitas untuk variabel komunikasi diketahui

bahwa variabel komunikasi berdistribusi normal.

Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data Variabel Efektivitas Kerja

Uji Normalitas variabel Efektivitas Kerja dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel ini memiliki distribusi frekuensi

Normal/Tidak. Perhitungan dilakukan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil uji normalitas seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data Efektivitas Kerja

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.49
	Std. Deviation	13.544
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.126

	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Berdasarkan perhitungan uji normalitas untuk variabel variabel efektivitas kerja

diketahui bahwa variabel efektivitas kerja berdistribusi normal.

Hasil Perhitungan Uji Korelasi

Uji korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PDAM Tirta Medal Kabupaten

Sumedang, maka dilakukan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan rumus product moment dengan perhitungan menggunakan SPSS.19 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel Komunikasi Dengan Variabel Efektivitas Kerja

Correlations			
		Komunikasi	Efektivitas
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Efektivitas	Pearson Correlation	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

- a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,847. Harga r hitung tersebut apabila diinterpretasikan pada skala

pengukuran menurut Sugiono (2009:132) maka diperoleh gambaran r hitung berada pada interval 0,81 - 0,99 (Kategori Sangat Kuat).

Hasil Pehitungan Uji Signifikansi

Uji signifikan dimaksudkan atau digunakan untuk mengetahui apakah korelasi atau hubungan antara variabel X (Komunikasi) dan variabel Y (Efektivitas)

signifikan atau tidak dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.844	7.997		-.231	.819
Komunikasi	.993	.108	.847	9.155	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa t = 9,155, yang selanjutnya dikonsultasikan ke dalam t tabel (daftar uji dua pihak dengan taraf kesalahan 5% $\alpha =$

0,05) pada df = n-2 = 35-2, diperoleh nilai t tabel = 33 dari hasil pengolahan tersebut, maka t = 9,155 > 5,841 yang berarti Ho **ditolak** dan Ha **diterima** sehingga

hubungan kedua variabel tersebut
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor yang mempengaruhi hubungan tersebut selain indikator Komunikasi

signifikansi.

pegawai di PDAM Tirta Meda Kabupaten Sumedang, langkah yang dilakukan untuk mengetahui koefisien determinasi digunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.709	7.307

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Dapat ditarik kesimpulan dari tabel diatas bahwa R Square merupakan simbol dari nilai koefisiensi determinasi (KD). Nilai r square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisiensi korelasi atau "R", yaitu $0,847 \times 0,847 = 0,717$. Nilai korelasi determinasi dari tabel tersebut sebesar 0,717 yang di presentasikan menjadi 71,7%

(dikategorikan kuat). Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas yaitu Komunikasi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 35% terhadap variabel y yaitu Efektivitas kerja dan 65% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel x.

PENUTUP

Kesimpulan

Komunikasi Organisasi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Sumedang menunjukkan kriteria jawaban Baik yaitu sebesar 77,26% dari kriteria ideal yang ditetapkan., dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Sumedang menunjukkan kriteria jawaban Baik yaitu sebesar 80,439% dari kriteria ideal yang ditetapkan.

Hasil Pengujian Korelasional, diperoleh bukti bahwa Komunikasi Organisasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai termasuk ke dalam kategori "KUAT" sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan mempunyai kaitan satu sama lain. Hasil Pengujian Signifikansi adalah $t_{hitung} = 5,82 > t_{tabel} = 1,68$ diperoleh bukti bahwa Komunikasi Organisasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai signifikan. Pengujian Koefisien Determinasi menyimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh secara nyata terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Sumedang sebesar 56,15%,

sedangkan sisanya sebesar 43,85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian (*faktor epsilon*), seperti Kompetensi dan Profesionalisme.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rekomendasi yaitu:

1. Untuk meningkatkan komunikasi organisasi melalui pengarahan yg lebih jelas akan sistem kerja kepada pegawai dan memberikan sosialisasi mengenai pelayanan maupun prosedur pelayanan di PDAM Tirta Meda Sumedang kepada masyarakat pengguna jasa/pelanggan.
2. Upaya untuk meningkatkan ektivitas kerja melalui perbaikan ataupun pembaharuan sistem reward kepada pegawai yang berprestasi dan memperbaharui sarana serta prasana kerja di kantor PDAM Tirta Meda Sumedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadun. 2005. *Pemberdayaan Birokrasi Pemerintah*. Bandung : CV. Maulana.
- Atmosudirdjo. Prajudi. 2003. *Administrasi dan Management*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Effendy, Onong Uchjana, 2009. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson. et al. 1997. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jakarta : Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno, 2001. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Gunung Agung.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, 2000. *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Ketiga), Bandung : Sinar Baru.
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen* (Edisi 2), Yogyakarta :BPFE.
- Iskandar, Jusman. (2005). *Dinamika Kelompok, Organisasi dan Komunikasi Sosial*, Bandung : Puspaga.
- LAN RI. 2001. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*, Bandung : Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kedelapan) Alih Bahasa H Pujaatmaka dan B. Molan, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Saefullah, A.D. 2004. *Etika Jabatan Publik*, Bandung : LAN.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Silalahi, Ulbert. 2009. *Studi tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*, Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Steer, Richard M. 1994. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supriatna. Tjahya. 2001. *Legitimasi Pemerintahan: Manajemen dan Organisasi Publik serta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung : CV. Maulana.
- Winardi. 2000. *Asas-Asas Manajemen*, Bandung : Mandar Maju.
- Wiryanto. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta : Grasindo.