

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

M. Reza Firdaus¹

Abstrak

Artikel ini berisi tentang peranan komunikasi organisasi dengan efektifitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ada 164 orang dan yang menjadi sampel sebanyak 62 orang. Skala yang digunakan ialah skala likert dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah korelasi Rank Spearman. Analisis hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara komunikasi organisasi terhadap efektifitas kerja pada pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ kemudian komunikasi organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap efektifitas kerja pada setiap pegawai sebanyak 54,9 persen dan terdapat aspek-aspek lain yang mempengaruhi efektifitas kerja dengan melihat dua kriteria yaitu kriteria manfaat dan kriteria biaya.

Kata kunci : *Komunikasi Organisasi, Efektifitas Kerja Pegawai*

Pendahuluan

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur merupakan perangkat organisasi pemerintahan daerah, keberadaannya diperuntukan untuk menampung aspirasi dan keluhan masyarakat khususnya daerah Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur memiliki tanggung jawab besar dalam menampung aspirasi serta keluhan masyarakat untuk disampaikan kepada kepala daerah sehingga mendapatkan solusi serta penyelesaian dari permasalahan tersebut. Sehingga, Untuk dapat melaksanakan dan mewujudkan peran serta tujuannya dan sesuai dengan harapan masyarakat, dituntut keberadaan kualitas kerja aparatur yang tinggi, efektif dan efisien. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa suatu organisasi dapat mencapai tujuannya ditentukan pula dengan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya.

¹ Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: M.Rezafirdaus.RF@gmail.com

Efektifitas kerja pegawai yang merupakan salah satu penilai terhadap tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, perlu mendapatkan perhatian lebih dari para pemimpin, baik organisasi swasta maupun pemerintahan.

Dengan adanya upaya untuk dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi yang kondusif diharapkan pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan berefek terhadap meningkatnya efektifitas kerja pegawai. Selain itu untuk meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab bagi pegawainya bahwa mereka bekerja memegang amanat yang besar dari masyarakat dan bukan karena semata-mata kepatian atau jaminan yang diberikan oleh pemerintah bagi pegawai negeri sipil. Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Efektifitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provisini Kalimantan Timur".

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Sendjaja (1994) menyatakan fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Fungsi informatif.
2. Fungsi regulatif
3. Fungsi persuasif
4. Fungsi integratif

Griffin (2003) dalam *A First Look at Communication Theory*, membahas komunikasi organisasi mengikuti teori manajemen klasik, yang menempatkan suatu bayaran pada daya produksi, presisi, dan efisiensi. Adapun prinsip-prinsip dari teori manajemen klasikal adalah kesatuan komando-suatu karyawan hanya menerima pesan dari satu atasan, rantai skalar- garis otoritas dari atasan ke bawahan, yang bergerak dari atas sampai ke bawah untuk organisasi; rantai ini, yang diakibatkan oleh prinsip kesatuan komando, harus digunakan sebagai suatu saluran untuk pengambilan keputusan dan komunikasi, divisi pekerjaan- manajemen perlu arahan untuk mencapai suatu derajat tingkat spesialisasi yang dirancang untuk mencapai sasaran organisasi dengan suatu cara efisien, tanggung jawab dan otoritas-perhatian harus dibayarkan kepada hak untuk memberi order dan ke ketaatan seksama; suatu ketepatan keseimbangan antara tanggung jawab dan otoritas harus dicapai, disiplin- ketaatan, aplikasi, energi, perilaku, dan tanda rasa hormat yang keluar seturut kebiasaan dan aturan disetujui, mengebawahkan kepentingan individu dari kepentingan umum melalui contoh peneguhan, persetujuan adil, dan pengawasan terus-menerus.

Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi

Denis (Arni Muhammad, 2004:86) mendefinisikan iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.

Pace and Faules mengatakan iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. (Pace dan Faules, 2002:149). Dennis mendefinisikan iklim komunikasi organisasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi. (Soemirat, Ardianto, Suminar, 1999:69).

Pentingnya Iklim Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules (2006:148) menjelaskan bahwa iklim komunikasi berlangsung di dalam suatu organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang yang ada di dalam sebuah organisasi, kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung, dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi. Hal serupa juga dinyatakan oleh Poole yang menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan menjelaskan perilaku anggota organisasi.

Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi dan iklim komunikasi yang kuat seringkali menghasilkan praktik-praktik pengelolaan dan pedoman organisasi yang lebih mendukung (Pace dan Faules, 2002:156). Hal ini didukung pula Soemirat, Ardianto dan Suminar bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif tidak hanya menguntungkan organisasi namun juga penting bagi kehidupan manusia-manusia di dalam organisasi tersebut. (Ardianto dan Suminar, 1999:68).

Dimensi Iklim Komunikasi Organisasi

Komunikasi yang berlangsung didalam organisasi akan membentuk iklim komunikasi organisasi. Penelitian ini dilakukan oleh Redding (Arni Muhammad, 2004:85) menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan. Redding mengutip pendapat dari Goldhaber (Arni Muhammad, 2004:85) menyatakan terdapat lima dimensi penting dari iklim komunikasi organisasi tersebut yaitu *Supportiveness*, Partisipasi membuat keputusan, Kepercayaan, Keterbukaan dan keterusterangan, Tujuan berkinerja yang tinggi.

Jack Gibb menegaskan (Arni Muhammad, 2004:85&177) bahwa tingkah laku tertentu mengarah kepada iklim *supportiveness* yaitu Deskriptif (penggambaran), Berorientasi pada masalah, Spontanitas, Kesamaan, Empati dan Provisionalism (bersifat sementara). Pace dan Faules (2004:160) menyatakan bahwa perhatian pada tujuan berkinerja tinggi merupakan salah satu faktor pembentukan iklim komunikasi organisasi dimana personel disemua tingkatan dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah) demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Efektivitas

Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektifitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Sondang P. Siagian (2007:20) mendefinisikan efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Hal ini berarti jumlah jenis sumber-sumber yang sudah digunakan harus ditentukan sebelumnya dan dengan memanfaatkan sumber-sumber itulah maka hasil-hasil tertentu harus dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan pula.

Hall dalam Tangkilisan (2005:67) mengartikan bahwa dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan bagaimana cara mencapainya tidak dibahas. Yang membahas bagaimana mencapai tingkat efektivitas adalah Argris dalam Tangkilisan (2005:68) yang mengatakan "*Organizational effectiveness then is balanced organization optimal emphasis upon achieving object solving competence and human energy utilization*" atau dengan kata lain efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

Pengertian Pegawai

Slamet Saksono (1999:12) mendefinisikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena tanpa keberadaan para pegawai atau pekerja maka seluruh faktor-faktor produksi lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan bernilai. Kepegawaian yang dalam bahasa Inggrisnya diterjemahkan dengan *personnel*, sering disebut juga *personalia*. Slamet Saksono (1999:12) menyebutkan yang dimaksud dengan kepegawaian ialah seluruh orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di badan-badan pemerintah atau swasta. Menurut UU 7/1981 butir d, pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dan menerima upah, sedangkan pengertian tenaga kerja menurut UU 14/1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pasal 1 ialah orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian pegawai negeri tertera jelas disebutkan pada UU 8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam pasal 1 butir a, mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara dalam suatu jabatan serta gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hipotesis

Hipotesis adalah teori, proposisi yang belum terbukti diterima secara tentavif untuk menjelaskan fakta-fakta atau menyediakan dasar untuk melakukan investigasi dan menyatakan argumen (Rachmat Kriyantono, 2008:28).

Hipotesis dalam penelitian adanya "Hubungan komunikasi organisasi dengan efektifitas kerja pegawai di DPRD Provinsi Kalimantan Timur".

H₀ : p = O : Tidak terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan efektifitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

H_i : p = O : Terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan efektifitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi Konseptional

Definisi konseptional merupakan batasan konsep yang dipakai oleh peneliti dalam skripsi. Konsep tersebut dapat dirumuskan oleh peneliti berdasar dari berbagai literatur yang digunakan.

Batasan konsep yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis menetapkan definisi konseptional sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi yaitu kondisi lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan komunikasi dengan kejadian yang berlangsung di dalam organisasi.
2. Efektifitas, merupakan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta menghasilkan suatu hasil kerja yang berkualitas dengan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang meneliti dan melakukan pengamatan pada gejala, peristiwa atau fenomena komunikasi sebagai objek, dimana pengamatan terhadap fenomena komunikasi bisa memunculkan pertanyaan tentang tingkat hubungan atau pengaruh antara dua konsep atau lebih (Hamidin, 2007:22). Pada umumnya penelitian kuantitatif bertujuan mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut, kemudian hubungan-hubungan itu diuji satu sama lain (Burhan Bungin, 2005:67). Dalam penelitian ini bersifat korelasi dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumennya dalam mengumpulkan data.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana sebuah variabel di ukur (Hamidi, 2007:142). Pernyataan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dengan simbol x dan variabel terikat dengan simbol y. Variabel bebas (x) adalah penyebab atau pendahulu dari variabel lain, sedangkan variabel terikat (y) adalah akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya (Rakhmat, 1991:12).

Operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Indikator variabel bebas (X) yaitu iklim komunikasi organisasi menurut Denis (Arni Muhammad, 2004:86) sebagai berikut :
1. "*Supportiviness*", atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka sendan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan keyakinan akan pentingnya diri.
 2. Partisipasi membuat keputusan. Kompleksitas sikap secara umum yang mencirikan iklim kebebasan dari para karyawan atau anggota untuk melakukan komunikasi keatas secara berpengaruh.
 3. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia. Sejauh mana sumber-sumber pesan atau peristiwa komunikasi dinilai dapat dipercaya.

4. Keterbukaan dan keterusterangan. Terdapat keterbukaan dan keterusterangan dalam penyampaian dan penerimaan pesan.
 5. Tujuan berkinerja yang tinggi. Pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi. Derajat kejelasan dalam mengkomunikasikan tujuan-tujuan kegiatan para anggota organisasi.
- B. Indikator variabel terkait (Y) yaitu efektifitas kerja menurut Sondang P. Siagian (2007:20)
1. Sarana dan prasarana.
 2. Hasil kerja.
 3. Batas waktu.
 4. Tata cara atau prosedur yang ditempuh untuk menyelesaikan tugas.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang ditentukan oleh peneliti adalah pegawai yang berkerja di DPRD Provinsi Kalimantan Timur dan telah menjadi pegawai tetap atau PNS, yang berjumlah 164 orang. Dalam menentukan sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya, maka penulis menggunakan rumus Yamen, dengan menetapkan presisi 10% dengan tingkat kepercayaan 90%. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Yamen :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{164}{164 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{164}{2,64}$$

$$n = 62,1$$

jadi, jumlah responden adalah 62 orang.

Dimana : n = Sample
 d = Presisi (1%, 5%, 10%, 15%)
 N = Populasi
 1 = Bilangan konstanta

Pada penelitian ini populasi akan dikelompokan berdasarkan unit bagian yang ada di DPRD Provinsi Kalimantan Timur secara proposional dengan menggunakan rumus :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Dimana, n = Jumlah sampel tiap unit bagian
 N = Jumlah populasi dalam setiap unit bagian
 N = Jumlah populasi keseluruhan
 n = Jumlah sampel yang dibutuhkan

Dapat dilihat pada unit bagian umum yang memiliki populasi 75 orang, maka perhitungan pengambilan sampel yaitu:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

$$n = \frac{75}{164} \times 62 = 28 \text{ orang}$$

Cara yang sama dilakukan untuk mengamati jumlah sampel dsetiap unit bagian yang lain. Sehingga responden yang terpilih dapat mewakili unit bagian yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Riset perpustakaan (*library research*)
Riset perpustakaan dilakukan mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.
2. Riset lapangan (*field research*)
Penelitian langsung di lapangan dengan cara :
 - a. Observasi
 - b. Kuesioner
 - c. Wawancara

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Skala Ordinal, yang berdasarkan ranking atau urutan dari jenjang yang paling tinggi ke rendah atau sebaliknya, dan jarak antara jenjang tidak sama. Peneliti juga menggunakan skala sikap Likert untuk mengukur sikap seseorang tentang suatu objek sikap.

- A. Iklim Komunikasi Organisasi
 1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
 2. Setuju (S) dengan skor 4
 3. Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
 4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
 5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- B. Efektivitas Kerja Pegawai
 1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
 2. Setuju (S) dengan skor 4
 3. Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
 4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
 5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih sederhana dan mudah diinterpretasikan. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik analisis data koefesien korelasi Rank Spearman, dimana teknik ini digunakan untuk mencari koefesien korelasi antara data ordinal/interval dan data ordinal lainnya dan analisis ini dibantu dengan program SPSS 16 *for windows*. Rank Spearman ditulis dengan r .

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Dimana, $\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$ dan $\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$

Keterangan :

- R = Koefisiensi korelasi Rank Spearman
 $\sum X$ = Kuadrat jumlah angka observasi yang berangka sama pada variabel x
 $\sum Y$ = Kuadrat jumlah angka observasi yang berangka sama pada variabel y
 $\sum di$ = Jumlah keseluruhan di dimana di adalah harga masing-masing objek yang didapat dari pengurangan ranking x dan ranking y
N = Jumlah responden
T = Banyaknya himpunan yang berangka sama
 T_x = Jumlah faktor korelasi untuk variabel x
 T_y = Jumlah faktor korelasi untuk variabel y
12 = Bilangan konstant

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini membutuhkan data dari instansi yaitu Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur, sehingga peneliti akan melaksanakan penelitian ini di instansi pemerintahan tersebut. Adapun lokasi penelitian yang direncanakan adalah Kantor DPRD Provinsi Kalimantan Timur Jalan Teuku Umar Karang Paci Samarinda. Dan penelitian ini direncanakan akan dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih tiga bulan.

Hasil Penelitian

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur, khususnya pegawai yang telah diambil datanya dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan cluster sampling. Hasil analisis hubungan antara komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja pada pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur memiliki nilai signifikansi sebesar $p = 0.000$ yang berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan atau sangat erat antara komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja pada pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji asumsi normalitas menggunakan teknik statistik non parametrik one sample Kolmogorov-Smirnov. Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka sebarannya normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebarannya tidak normal (Hadi, 2000).

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variable komunikasi organisasi menghasilkan nilai $Z = 0.608$ dan $p = 0.854$ ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir komunikasi organisasi adalah normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variable efektivitas kerja menghasilkan nilai $Z = 1.253$ dan $p = 0.087$ ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir efektivitas kerja adalah normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variable bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat pula untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan adalah bila nilai linearity $p < 0.05$ maka hubungan dinyatakan linear, atau bila nilai deviant from linierity $p > 0.05$ maka hubungan dinyatakan linier. Hasil uji asumsi linieritas antara komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja mempunyai nilai linearity $F = 25.579$ dan $p = 0.000 < 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis koefesien korelasi Rank Spearman untuk mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja. Komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan $R = 0.549$, dan $p = 0.000$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja pada pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai signifikansi $R = 0.549$, dan $p = 0.000$. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa variable komunikasi organisasi mempengaruhi efektivitas kerja pada seseorang sebanyak 54,9 persen dan terdapat aspek-aspek lain yang mempengaruhi efektivitas kerja senada dengan pendapat Soekidjo Notoatmojo (2009:94) menilai efektivitas kerja sumber daya manusia dengan melihat dua kriteria yaitu kriteria manfaat dan kriteria biaya.

Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur memiliki tanggung jawab besar dalam menampung aspirasi serta keluhan masyarakat untuk disampaikan kepada kepala daerah sehingga mendapatkan solusi serta penyelesaian dari permasalahan tersebut. Sehingga, Untuk dapat melaksanakan dan mewujudkan peran serta tujuannya dan sesuai dengan harapan masyarakat, dituntut keberadaan kualitas kerja aparatur yang tinggi, efektif dan efisien. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa suatu organisasi dapat mencapai tujuannya ditentukan pula dengan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya.

Kesimpulan dan Saran

Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya. Upaya untuk meningkatkan efektifitas kerja telah dilakukan diantaranya menyesuaikan letar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya, melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai, melakukan diklat atau pelatihan kerja. Alat ukur komunikasi organisasi ini disusun oleh peneliti menggunakan dimensi dari Goldhaber (Arni Muhammad, 2004:85) yaitu supportiviness, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan dan keterusterangan, dan tujuan berkinerja tinggi. Sampel pada penelitian ini sebanyak 62 pegawai yang terbagi setiap bidang pekerjaannya. Analisis hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja pada pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur 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.

Diharapkan kepada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur agar tetap menjaga kinerja, motivasi dan komunikasi organisasi pegawainya sehingga dapat terus meningkatkan efektivitas kerja dan mendapatkan hasil yang maksimal dalam memenuhi segala tanggung jawab. Pada penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan tempat penelitian yang berbeda atau bukan pada lingkup instansi pemerintahan, alangkah lebih baiknya dapat dilakukan ke berbagai perusahaan, karena permasalahan yang terjadi di perusahaan cenderung lebih kompleks.

Daftar Pustaka

- Em Griffin, 2003, *A First Look at Communication Theory*, McGraw-Hill Companies
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Tehnik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Muhammad, Arni, 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy, 2004. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sumaryadi, Nyoman,. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta. CV Citra Utama
- Pace, Wayne and Faules, Don, 2006. *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. (Deddy Mulyana, Trans). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaluddin., 2008. *Psikologi Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Saksono, Slamet, 1997, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta
- Sendjaja, 1994, *Teori-Teori Komunikasi*, Universitas Terbuka
- Soekanto, Soejono., 1990. *Sosiologi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soemirat, Soleh, Ardianto, Elvinaro dan Suminar, Yenny Ratna. 1999. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sondang P. Siagian, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Lukman Offset YPAPI.

Sumber Lain :

- Komunikasi Organisasi, 2007
<http://adiprakosa.blogspot.com/2007/12/teori-komunikasi-organisasi.html>
- Komunikasi Organisasi, 2010
http://id.wikipedia.org/wiki/Komunikasi_organisasi
- Iklim Komunikasi dalam Organisasi
<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/iklim-komunikasi-dalam-organisasi.html>
- Kumpulan Teori Efektivitas, 2009
<http://al-bantany-112.blogspot.com/2009/11/kumpulan-teori-efektivitas.html>