



Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin

The Effect of Organizational Communication on Employee Performance at the Faculty of Agriculture, Hasanuddin University

Kurniati Latief¹, Pramudita Budi Rahayu²

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Makassar
nia301811@gmail.com, paramuditabudirahayu.dty@uim-makassar.ac.id

Keywords:

Organizational Communication, Performance, Employee.

Kata Kunci:

Komunikasi Organisasi, Kinerja, Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication on employee performance at the Faculty of Agriculture, Hasanuddin University. This research has theoretical benefits and practical benefits. This study uses a quantitative approach in the form of numbers and statistical analysis with a sample size of 84 people. The method for collecting data was carried out using a questionnaire. Simple regression analysis method using SPSS 26 For Windows. The results showed that the communication established at the Faculty of Agriculture, Hasanuddin University could be categorized as good with the largest percentage of 48.81% on indicators of communication between employees and employee participation. Organizational communication has a positive and significant effect based on the findings of the t test which explains t count 23.709 > t table 1.989. Employees who work at the Faculty of Agriculture Unhas as much as 50% agree that they have the analytical ability, leadership ability, and technical skills needed in their field of work. The effect of organizational communication (X) on employee performance (Y) is 87.3% and the remaining 12.7% is influenced by other variables not included in this study.

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin. Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berupa angka dan analisis statistik dengan jumlah sampel 84 orang. Metode untuk mengumpulkan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 26 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi yang terjalin di Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin dapat dikategorikan baik dengan persentase terbesar 48,81% pada indikator komunikasi antar pegawai dan partisipasi pegawai. Komunikasi organisasi memberi pengaruh yang positif dan signifikan berlandaskan temuan uji t yang menjelaskan t hitung 23,709 > t tabel 1,989. Pegawai yang bekerja di Fakultas Pertanian Unhas sebanyak 50% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kemampuan analitis, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan teknis yang diperlukan dalam bidang kerjanya. Pengaruh komunikasi organisasi (X)

pada kinerja pegawai (Y) senilai 87,3% dan 12,7% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk di penelitian ini.

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang mempunyai legalitas tentunya mempunyai bagian atau sub bagian di dalam struktur kepengurusannya. Tentunya pada setiap bagian tersebut sudah pasti mempunyai tugas serta tanggung jawabnya masing-masing yang harus dikerjakan. Tidak diragukan lagi jika ada hubungan antara satu sama lainnya serta konsistensi dalam hal pekerjaan. Akibatnya, komunikasi organisasi berupa pemberian instruksi atau pesan yang kemudian diubah menjadi informasi untuk dibagikan di seluruh tugas pekerjaan. Pada berbagai tingkatan dan posisi dalam organisasi, orang dapat mengembangkan hubungan yang harmonis satu sama lain berkat komunikasi organisasi yang terjalin dengan baik.

Komunikasi adalah kegiatan sosial yang dibutuhkan manusia dalam kehidupannya. Organisasi yang terdiri atas beberapa individu dengan latar belakang yang berbeda membutuhkan komunikasi yang baik supaya dapat meminimalisir kesalahan yang merupakan awal mula terjadinya konflik (Siregar & Usriyah, 2021). Komunikasi yang baik hendak memunculkan tercapai hubungan yang harmonis antar pegawai dengan yang lain, yang dimulai dari top manager, asisten manager, middle, hingga pegawai/bawahan. Terciptanya suasana kerja yang kondusif, akan mempermudah akomodasi segala kebutuhan dan kepentingan-kepentingan institusi. Oleh karena itu, komunikasi antar pimpinan serta pegawai yang baik dan lancar sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan institusi

Tugas pegawai yang termaktub pada jabatannya adalah menyelesaikan segala tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan rincian pekerjaannya. Pemimpin langsung yang relevan mengevaluasi hasil dari apa yang dilakukan staf. Kinerja yang kuat mempengaruhi hasil yang dicapai oleh pegawai. Kinerja ialah istilah yang dipergunakan guna menggambarkan sejauh mana tujuan program atau kebijakan dipraktekkan untuk mewujudkan visi serta misi yang dicapai melalui strategi organisasi. Berdasar pada Moeherton (2012), kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai ialah yang menentukan kinerja, yang juga dikenal sebagai Job Performance atau Actual Performance.

Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka berkorelasi dengan ketidakberpihakan dan kesesuaian kompensasi yang mereka terima sebagai imbalan atas

kontribusi mereka kepada institusi. Kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk pekerjaan yang sulit, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang membangun, rekan kerja yang membantu, serta penyesuaian individu di tempat kerja. Berlandaskan hal tersebut, kepuasan kerja organisasi meningkat (Andre Hardjana, 2016. pp.17-19.3) setiap manajer atau pemimpin bercita-cita untuk mengembangkan keterampilan anggota tim mereka sehingga mereka dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan menikmati pekerjaan mereka.

Koordinasi langsung dan komunikasi efektif diyakini berpotensi meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Ariyanti, 2019). Komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik akan menimbulkan dampak positif yaitu terjalinnya hubungan yang baik antara individu dalam organisasi (human relation) sehingga dapat menjalin kerja sama yang baik pula. Sebaliknya, apabila terjadi hambatan komunikasi sehingga menyebabkan tidak tersampainya pesan atau menyebabkan kesalahpahaman dapat menimbulkan konflik di dalamnya. Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin merupakan unit penyelenggara administrasi akademik, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi kemahasiswaan, perlengkapan dan pendukung pelaksanaan tugas lainnya, secara teknis operasional melapor dan bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas, sedangkan secara administratif melapor kepada bagian Tata Usaha.

Kepuasan kerja pegawai yang rendah masih menjadi salah satu tantangan institusi. Hal ini dapat diamati dalam kenyataan bahwa beberapa pegawai mengabaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada mereka karena mereka percaya bahwa itu adalah rutinitas yang membosankan. Pegawai yang bekerja di organisasi dengan tugas yang berulang sering mengklaim bahwa mereka bosan serta tidak memahami apa yang seharusnya dilaksanakan. Beberapa pegawai seringkali merasa cemas, gelisah, dan tidak nyaman saat menjalankan tugasnya. Karena ada perbedaan antara setiap pegawai di sebuah instansi atau kantor besar, komunikasi di antara mereka sangat penting untuk membina lingkungan kerja yang harmonis. Berdasarkan pengamatan dan beberapa uraian hal-hal tersebut, peneliti tertarik guna membahas terkait “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin”.

B. METODE

Pendekatan kuantitatif diterapkan di penelitian ini. Metode yang dipergunakan dalam penelitian kuantitatif berupa angka serta analisis statistik (Sugiyono 2011). Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, metode ini dengan jelas menilai dampak komunikasi organisasi pada kinerja pegawai dengan membandingkan data, peneliti sering menerapkan jenis studi kuantitatif ini. Akan lebih mudah untuk menilai dan menarik kesimpulan yang benar dari

rumus dengan bantuan perbandingan angka. Penelitian dijalankan pada Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin Makassar. Penelitian ini akan dimulai di April 2023. Jumlah populasi di penelitian ini ialah keseluruhan pegawai sejumlah 84 orang yang merupakan (PNS) pegawai negeri sipil serta pegawai tidak tetap (Honoror) di Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin. Sampel mewakili representasi ukuran populasi serta susunannya. Sampel adalah barang-barang yang diambil dari populasi dengan menggunakan teknik sampling, yaitu mereduksi subjek penelitian dengan cara mengumpulkan hanya sebagian dari apa yang dianggap khas dari populasi secara keseluruhan. Jika ada yang lebih dari beberapa ratus subjek maka dapat ditentukan melalui cara 25 - 30% dari jumlah subjek yang ada. Namun apabila jumlah yang ada dalam populasi hanya ada 100 – 150 dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner maka subjek dapat diambil seluruhnya (Arikunto, 2000). Maka berdasarkan pendapat Arikunto tersebut, subjek dapat diambil seluruhnya karena populasi yang ada di penelitian ini tergolong sedikit, yakni 84 orang sampel. Peneliti mempergunakan kuesioner guna mengumpulkan data. Pernyataan akan disertai dengan tanggapan alternatif responden, yang akan dinilai pada skala Likert. Kriyantono (2009) menegaskan bahwa skala Likert dipergunakan guna menilai sikap individu terhadap objek opini tertentu. Peneliti telah dengan hati-hati dan metodis mengidentifikasi subjek dari pola pikir ini. Setiap klaim, bersama dengan tanggapan yang memberikan bukti yang mendukung, atau klaim. Data informasi yang bersumber langsung dari sumbernya disebut data primer. Peneliti sebagian besar mengandalkan kuesioner, yang merupakan instrumen studi yang diberi pada responden.

Variabel

Variabel ialah konstruksi atau sifat yang perlu diselidiki, menurut Redinger (1973). Variabel dapat dikonseptualisasikan sebagai properti yang sesuai dengan nilai-nilai yang berbeda, seperti yang dinyatakan dalam bagian tambahan oleh Kerlinger. Oleh karena itu, suatu benda yang mengalami perubahan adalah suatu variabel. Di sisi lain, variabel adalah karakteristik yang menjadi dasar bagi peneliti untuk menarik kesimpulan, sebagaimana dikemukakan oleh Kidder (1981).

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Komunikasi Organisasi	a. Komunikasi antara pimpinan & pegawai	Likert
	b. Komunikasi antar pegawai	
	c. Partisipasi pegawai	
	d. Retensi pegawai	
	e. Penerimaan pesan	
Kinerja Pegawai	a. Produktivitas	Likert
	b. Kualitas kerja	
	c. Kehadiran	
	d. Keterampilan & Kompetensi	
	e. Kreativitas & Inovasi	

Analisis data mencakup tugas-tugas berikut: menggolongkan data menurut variabel dan jenis responden, membuat tabel berisi data yang berasal dari keseluruhan responden, menyiapkan data atas tiap variabel yang diuji, menjalankan perhitungan guna menjawab rumusan masalah, serta menjalankan perhitungan guna mengkaji hipotesis yang diajukan. Adapun Teknik analisis data yakni melakukan beberapa uji, yakni uji validitas, uji reabilitas, serta uji regresi sederhana.

C. HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian didasari tanggapan responden yang memberi informasi sejalan dengan pernyataan yang diajukan di kuisioner. Berikut merupakan hasil dari penelitian ini: Komunikasi Organisasi (X)

Variabel Bebas pada penelitian ini adalah komunikasi Organisasi dengan indikator-indikatornya yakni :

- Q1 : Tanggapan Responden tentang Komunikasi antara Pimpinan dan Bawahan
- Q2 : Tanggapan Responden tentang Komunikasi antar pegawai
- Q3 : Tanggapan Responden tentang Partisipasi pegawai
- Q4 : Tanggapan Responden tentang Retensi pegawai
- Q5 : Tanggapan Responden tentang Penerimaan Pesan

Tabel 1. Indikator Variabel X

Indikator Variabel X	Tanggapan									
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Q1	25	30%	40	48%	12	14%	4	5%	3	4%
Q2	21	25%	41	49%	19	23%	2	2%	1	1%
Q3	34	40%	41	49%	7	8%	1	1%	1	1%
Q4	39	46%	39	46%	4	5%	1	1%	1	1%
Q5	37	44%	37	44%	7	8%	3	4%	0	0%
RATA-RATA	31.2	37%	39.6	47%	9.8	12%	2.2	3%	1.2	1%

Berdasarkan data tabel 1, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 31.2 atau 37 %. Sedangkan Setuju Sebesar 39.6 atau 47%. Sedangkan responden yang menjawab minimum, yakni Cukup Setuju dengan nilai rata-rata sebesar 9.8 atau 12%, dan tidak setuju sebesar 2.2 atau 3% serta Sangat tidak setuju sebesar 1.2 atau 1%. Jelas dari data sebagian besar responden Setuju Komunikasi yang terjadi pada instansi Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin berjalan dengan baik dan efektif.

Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Bebas pada penelitian ini adalah komunikasi Organisasi dengan indikator-indikatornya yakni :

Q6 : Tanggapan Responden tentang Produktivitas

Q7 : Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja

Q8 : anggapan Responden tentang Kehadiran

Q9 : Tanggapan Responden tentang Keterampilan dan Kompetensi

Q10 : anggapan Responden tentang kreativitas dan inovasi

Tabel 2. Indikator Variabel Y

Indikator Variabel Y	Tanggapan									
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Q6	39	46%	34	40%	8	10%	0	0%	3	4%
Q7	33	39%	42	50%	6	7%	2	2%	1	1%
Q8	38	45%	32	38%	12	14%	0	0%	2	2%
Q9	26	31%	42	50%	13	15%	2	2%	1	1%
Q10	36	43%	38	45%	8	10%	2	2%	0	0%
RATA-RATA	34.4	41%	37.6	45%	9.4	11%	1.2	1%	1.4	2%

Berdasarkan data tabel 2, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 34.4 atau 41 %. Sedangkan Setuju Sebesar 37.6 atau 45%.

Sedangkan responden yang menjawab minimum, yakni Cukup Setuju dengan nilai rata-rata sebesar 9.4 atau 11%, dan tidak setuju sebesar 1.2 atau 1% serta Sangat tidak setuju sebesar 1.4 atau 2%. Jelas dari data sebagian besar responden Setuju Kinerja Karyawan yang terjadi pada instansi Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin berjalan dengan baik dan efektif.

Uji Validitas

Sebelum menganalisis instrumen penelitian yang akan digunakan, perlu juga dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat diteliti dan menyingkirkan faktor yang bisa merugikan temuan penelitian. Data primer yang dipergunakan di penelitian ini dicari melalui kuesioner. Software SPSS versi 26 dengan pearson correlation digunakan sebagai alat ukur. Berikut temuan uji validitas dari variabel komunikasi organisasi (X) serta kinerja pegawai (Y) bisa diperhatikan di tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Komunikasi Organisasi (X)	X1	0,777	0,217	Valid
	X2	0,795	0,217	Valid
	X3	0,764	0,217	Valid
	X4	0,574	0,217	Valid
	X5	0,682	0,217	Valid
	X6	0,736	0,217	Valid
	X7	0,805	0,217	Valid
	X8	0,821	0,217	Valid
	X9	0,807	0,217	Valid
	X10	0,814	0,217	Valid
	X11	0,794	0,217	Valid
	X12	0,819	0,217	Valid
	X13	0,845	0,217	Valid
	X14	0,839	0,217	Valid
	X15	0,581	0,217	Valid

Sumber: Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas untuk pengujian validitas dilihat bahwa variabel komunikasi organisasi (X) dengan 15 item pernyataan didapat temuan keseluruhan nilai rhitung atas item pertanyaan kuesioner di variabel penelitian yang dipergunakan mendapat nilai rhitung > nilai rtabel. Bisa diperhatikan dari perbandingan rhitung dan rtabel dimana bernilai 0,217 dari rtabel 5% (0,05). Maka keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Untuk hasil uji validitas variable Y seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,845	0,217	Valid
	Y2	0,797	0,217	Valid
	Y3	0,832	0,217	Valid
	Y4	0,804	0,217	Valid
	Y5	0,828	0,217	Valid
	Y6	0,827	0,217	Valid
	Y7	0,765	0,217	Valid
	Y8	0,802	0,217	Valid
	Y9	0,746	0,217	Valid
	Y10	0,576	0,217	Valid
	Y11	0,758	0,217	Valid
	Y12	0,681	0,217	Valid
	Y13	0,807	0,217	Valid
	Y14	0,789	0,217	Valid
	Y15	0,587	0,217	Valid

Sumber: Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas untuk pengujian validitas dilihat bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dengan 15 item pernyataan didapat temuan keseluruhan nilai rhitung atas item pertanyaan kuesioner di variabel penelitian yang dipergunakan mendapat nilai rhitung $>$ nilai rtabel. Bisa diperhatikan dari perbandingan rhitung dan rtabel dimana bernilai 0,217 dari rtabel 5% (0,05). Maka keseluruhan pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Guna menilai konsistensi instrumen penelitian, dilakukan uji reliabilitas. Penilaian reliabilitas bisa dilaksanakan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha; nilai hasil yang melebihi 0,60 menunjukkan bahwa ukuran tersebut dianggap reliabel. Berikut ini merupakan tabel yang menjelaskan temuan pengujian reliabilitas variabel komunikasi organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas komunikasi organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

Sumber: Data SPSS, 2023

Dengan pengolahan tersebut, maka dilihat nilai cronbach's alpha senilai $0.945 > 0.60$ akibatnya dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X) dari 15 item pernyataan ialah reliabel, karena cronbach's alpha > 0.60 .

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	15

Sumber: Data SPSS, 2023

Dengan pengolahan tersebut, maka dilihat nilai cronbach's alpha senilai $0.947 > 0.60$ akibatnya dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dari 15 item pernyataan ialah reliabel, sebab cronbach's alpha > 0.60 .

Uji Regresi Sederhana

Berdasarkan data frekuensi diatas menunjukkan mayoritas responden menjawab Setuju, namun kita akan melihat hubungan serta pengaruh dari kedua variable yakni Komunikasi Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan analisis Regresi menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
Model					Sig.	
1	(Constant)	4.947	2.488		1.988	.050
	Komunikasi Organisasi (X)	.933	.039	.934	23.709	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data SPSS, 2023

Berlandaskan tabel di atas, maka didapat hasil persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,947 + 0,933X$$

Berlandaskan persamaan regresi tersebut bisa diketahui bahwasanya bila komunikasi organisasi dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan senilai 4,947, dari persamaan di atas bisa diketahui bila komunikasi organisasi naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik 0,933. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwasanya variabel komunikasi organisasi memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Melalui analisis ini, sejauh mana model dapat memperhitungkan fluktuasi variabel dependen dapat ditentukan. Nilai antara nol dan satu mewakili koefisien determinasi. Bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan adalah kelemahan mendasar dari koefisien determinasi. Dengan demikian, R² yang disesuaikan adalah metode yang dianjurkan oleh banyak peneliti.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Adjusted R	Std. Error of	
1	.934 ^a	.873	3.64097	
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X)				

Sumber: Data SPSS, 2023

Berlandaskan temuan koefisien determinasi di tabel tersebut, nilai R square ialah 0,873 dimana berarti variabel komunikasi organisasi (X) memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu senilai 87,3%. sementara sisanya 12,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk kedalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (uji t)

Pengolahan Hipotesis dimaksudkan guna mengetahui pengaruh dari variabel komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), guna mengetahui pengaruh variabel tersebut, maka analisis ini menggunakan uji t. Uji t dilakukan guna melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah memberi pengaruh signifikan atau tidak. Untuk menetapkan nilai t, maka dibutuhkan ada derajat bebas pembilang serta derajat bebas penyebut dengan rumus ini:

1. Tingkat kesalahan (α) = 5% serta derajat kebebasan (df) = n-k-1
 2. n = jumlah sampel, n = 84
 3. k = jumlah variabel yang dipergunakan, k = 1
- maka derajat bebas (df) = n-k-1 = 84-1-1 = 82

Uji t yang dijalankan ialah uji dua arah, maka ttabel yang dipergunakan ialah 1,989

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.988	.050
Komunikasi Organisasi (X)	23.709	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data SPSS, 2023

Dari temuan pengujian di atas menjelaskan bahwasanya nilai signifikansi ialah 0,000 < 0,05 serta temuan statistik uji t menjelaskan nilai t hitung = 23,709 > t tabel 1,989, sehingga bisa disimpulkan bahwasanya H0 ditolak serta Ha diterima dimana berarti atas variabel komunikasi organisasi (X) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Berlandaskan temuan penelitian yang sudah dijalankan peneliti terkait karakteristik pegawai Fakultas Pertanian Unhas, mayoritas pegawai memiliki usia antara 31-40 tahun sejumlah 34 orang dengan nilai 40,48%. Hal tersebut menandakan bahwasanya pegawai yang bekerja di organisasi tersebut masih pada usia produktif yang mempunyai kemampuan dan kecakapan yang kompeten dalam bekerja (Ramadani, 2020).

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas pegawai laki-laki sejumlah 45 orang dengan nilai 53,57% serta pegawai Perempuan sejumlah 39 orang dengan persentase 46,43%. Data tersebut menunjukkan bahwa tidak ada ketimpangan gender yang terjadi dan Fakultas Pertanian Unhas tetap memberikan kesempatan pada Perempuan untuk dapat bekerja sesuai kemampuannya. Adapun faktor mengenai lebih banyaknya pegawai laki-laki yang bekerja bisa disebabkan bahwasanya tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai Perempuan, terlebih jika Perempuan yang sudah berkeluarga cenderung lebih banyak mempergunakan waktunya untuk urusan rumah tangga (Ukkas, 2017).

Karakteristik pegawai berdasarkan Pendidikan terakhir diperoleh data bahwa mayoritas berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 39 orang dengan persentase 46,43%. Pendidikan merupakan faktor penting dalam bekerja sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun reputasi Institusi (Rompas et al., 2020). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Fakultas Pertanian Unhas mayoritas telah memiliki kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan berdasarkan jumlah lulusan yang telah menempuh Pendidikan SMA/SMK yang bekerja di

organisasi tersebut, sehingga dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja (Hitalessy et al., 2018).

Temuan analisis regresi linear sederhana didapat nilai $Y=4,947+0,933X$ yang menunjukkan bahwasanya variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif pada variabel kinerja pegawai. Begitu pula mengenai temuan pengujian hipotesis yang dijalankan (uji t) didapatkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X) memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y) berdasarkan nilai $t \text{ hitung} = 23,709 > t \text{ tabel } 1,989$.

Kinerja pegawai yang bekerja di Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin berdasarkan datapeneliti memiliki nilai baik dengan indikator penilaian meliputi produktivitas kerja pegawai yang bisa menyelesaikan tugas sejalan dengan target yang sudah ditetapkan dan sebanyak 46,43% merasa puas terhadap tingkat produktivitasnya. Indikator kualitas kerja, kehadiran mayoritas pegawai sebanyak 45,24% serta indikator yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Pegawai yang memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai bidang kerjanya akan merasa nyaman untuk bekerja dan meminimalisir tingkat stress kerja yang dapat mengganggu kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja di Fakultas Pertanian Unhas sebanyak 50% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kemampuan analitis, kemampuan kepemimpinan, dan keterampilan teknis yang diperlukan dalam bidang kerjanya. Indikator terakhir dalam kinerja pegawai adalah kreativitas dan inovasi, pegawai yang terbiasa berpikir secara kreatif dan inovatif secara tidak langsung pasti akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dan hal tersebut sangat menguntungkan organisasi karena akan terus berkembang mengikuti perubahan yang terjadi.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijabarkan, komunikasi organisasi yang baik tercermin dari terbukanya setiap informasi antara pimpinan dan bawahan, komunikasi yang harmonis antar pegawai, partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan, retensi pegawai, dan penerimaan pesan dalam organisasi. Pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehadiran tinggi, keterampilan dan kompetensi, dan kreatifitas dan inovasi yang didukung dengan terjalannya komunikasi internal yang baik dalam organisasi. Sehingga faktor komunikasi yang terjadi dalam organisasi memiliki dampak terhadap hasil kinerja pegawainya untuk mempertahankan dan meningkatkan reputasi organisasi tersebut.

D. SIMPULAN

Berlandaskan hasil serta pembahasan yang sudah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa di Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin Komunikasi organisasi yang terjalin dapat dikategorikan baik dengan persentase terbesar 48,81% pada indikator komunikasi antar pegawai dan partisipasi pegawai, sama halnya dengan kinerja pegawai dapat pula dikategorikan baik dengan persentase terbesar 50,00% pada indikator kualitas kerja dan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Komunikasi organisasi memberi pengaruh yang positif dan signifikan berlandaskan temuan uji t yang menjelaskan t hitung $23,709 > t$ tabel $1,989$. Pengaruh komunikasi organisasi (X) pada kinerja pegawai (Y) senilai 87,3% dan 12,7% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk di penelitian ini.

REFERENSI

- Aan Faizal, N Nahdiana (2019), *Journal Of Communication Sciences (JCoS)* Vol 1, No 2, (132-142)
- Ajimat, E. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi. Efektif*, Vol. 1, (226 - 244)
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Institusi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ariyanti, A. (2019). Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah MProgress*, 9(2), 184–196. <https://doi.org/10.35968/M-Pu.V9i2.346>
- Aw Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan Diana Azwina Dan Shahnaz Yusuf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. 3(1), 28–43.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. 04(01), 69–87
- Bambang Wahyudi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Cangara, Hafied. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Dienovyna, E., Prasetyo, B. D., & Wisadirana, D. (2015). Peran Komunikasi Pimpinan Terhadap Bawahan Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan). *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 18(01), 31–40. <https://doi.org/10.21776/Ub.Wacana.2015.018.01.4>
- Djamarah, Bahri Syaiful. 2004. *Pola Komunikasi Orang Tua & Anak Dalam Keluarga*. Jakarta: PT. Reneka Cipta.
- Hardjana, Andre. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2016.

- Harahap, A. T., & Sari, N. (2020). Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Pegawai Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Pegawai: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hasibuan Malayu SP. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Dua, Jakarta: Bumi Aksara
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/Image.V7i1.23137>
- Kriyantono, Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2006.
- Mania, Sitti. *Metodologi Penelitian Dan Sosial*, Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pace, R. Wayne, Mulyana, Deddy, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Institusi*, PT. Dunia Pustaka Jaya, 2010
- Prastowo, Andi. *Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoritis & Praktis*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Rahayu, E., & Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Rani Mariam, 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening*, Samarang.
- Ramadani, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. 5(3), 248–253.
- Ratna Kusumawati (2008) Dalam Penelitian "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai"
- Ratna Kusumawati, 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Semarang,
- Romli, Khomsarial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: Gravino,
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi Dan Kreativitas Kaitannya Dengan Kinerja Pegawai. *Productivity*, 1(2), 163–167. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29193>
- Sari, S. K., & Widodo, P. B. (2015). Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Dan Motivasi Kerja Pada Pegawai PT. Bank Negara Indonesia. *Empati*, 4(4), 304–308.
- Shahnaz Yusuf (Tahun 2020) Dalam Penelitian "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/Idarah.V5i2.147>

- Sopian Agustinnur (2019) Dengan Penelitian “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Palembang)”
- Sugiyono. 2024. Metode Penelitian Kombinasi, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: ALFABEA, CV
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Alfabeta
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2021). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 4(32), 1406.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2).
<https://doi.org/10.24256/Kelola.V2i2.440>
- Winarti, T., & Talim, B.-. (2018). Pengaruh Partisipasi Pegawai Terhadap Kinerja Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Santo Borromeus. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 212–222.
<https://doi.org/10.28932/Jam.V10i2.1086>
- Wiryanto, 2005. Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Wursanto, 1996. Etika Komunikasi Kantor Edisi, Cet. 8. Penerbitan, Yogyakarta Kanisius