PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR

**Suripto1, dan Damai Darmadi2**

1Administrasi Negara, Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fakultas Isipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: Suripto@untag-smd.ac.id

**ABSTRACT**

 Data dikumpulkan melalui kuisioner terhadap 60 responden Karyawan yang dijadikan sampel Pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan uji Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan program SPSS for windows versi 11. Hasil analisa data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*,* setelah diketahui R hitung 0,306 dan R tabel 0,254, serta Nilai kolom signifikansi sebesar 0.017 lebih kecil dari 0,05. Nilai R Square (koefisien diterminasi) sebesar 0,094 atau 9,4 persen, artinya variabel komunikasi dapat meningkatkan kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sebesar *9,4 persen*, sedangkan sisanya 90,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel komunikasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai F hitung sebesar 6,002 dan Nilai F tabel dengan df1 (derajat kebebasan pembilang 1) dan df2 (derajat kebebasan penyebut 58) sebesar 4,01. Berarti F hitung lebih besar dari F tabel atau Hipotesis dapat diberlakukan terhadap populasi.

*Keywords : Pengaruh, Kinerja Pegawai*

1. **PENDAHULUAN**

 Negara Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Hal ini diwujudkan dalam pemberian otonomi kepada daerah. Dalam penyelenggaraannya, otonomi daerah dilaksanakan dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, Wiraswasta, pemerintahan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah.

Pemberian kewenangan otonomi kepada daerah Kabupaten/Kota didasarkan kepada azas desentralisasi saja dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Dalam kewenangan otonomi yang luas ini tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan dan pihak swasta kecuali kewenangan di bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter data fiskal, agan serta kewenangan bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Disamping itu keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi.

Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dipihak Pemerintahan/ Swasta / Wiraswasta dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Rivai ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, komunikasi, iklim organisasi, dan sebagainya. Mengingat keterbatasan waktu yang dimiliki dalam penelitian ini, maka hanya faktor komunikasi saja yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain (Pace & Faules, 2005: 4).

Dari observasi awal yang dilakukan pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dapat diketahui bahwa kinerja pegawai/pegawai di Kantor tersebut masih kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya tugas yang dilakukan dengan waktu yang terlalu panjang. Selain itu dari segi penyelenggaraan administrasi juga masih kurang baik, yang terlihat dari mekanisme surat yang terlalu berjenjang.

**II. PERMASALAHAN**

Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng di Kabupaten Kutai Timur ?

**III. METODE PENELITIAN**

 Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian verifikatif (causalitas) kunatitatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dengan menggunakan data kuantitatif.

Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan dalam tabel 5. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang digunakan skala Likert. Dengan skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Sangat Baik diberi skor 5

b. Baik diberi skor 4

c. Cukup Baik diberi skor 3

d. Kurang Baik diberi skor 2

e. Tidak Baik diberi skor 1

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

 Berdasarkan hasil sensus penduduk 2010, penduduk Kongbeng berjumlah 15.433 jiwa dengan rincian 8.387 jiwa laki-laki dan 7.046 jiwa perempuan dan rasio jenis kelamin sebesar 119.

Daftar nama Desa/Kelurahan di Kecamatan Kongbeng di Kota/ Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur Kaltim

- Kelurahan/Desa Kongbeng Indah

- Kelurahan/Desa Makmur Jaya

- Kelurahan/Desa Marga Mulia

- Kelurahan/Desa Miau Baru

- Kelurahan/Desa Sidomulyo

- Kelurahan/Desa Sri Pantun

- Kelurahan/Desa Suka Maju

Wilayah Penelitian adalah lokasi dimana penelitian ini dilakukan, hal ini berguna untuk membatasi hal-hal yang berhubungan langsung dengan penelitian yang dilakukan. Adapun wilayah penelitian ini pada Kantor Kecamatan Kongbeng di Kabupaten Kutai Timur.

**4.2. Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua Variabel yaitu independen Komunikasi dan variable dependen Kinerja Pegawai/Karyawan. Masing-masing variable diukur dengan beberapa indicator/sub indicator (item Pertanyaan). Data masing-masing variable/indicator/sub indicator/item pertanyaan disajikan dalam tabel yang sudah diolah dari data base (data dasar) berasarkan hasil jawaban responden yang telah dikumpulkan melalui kuisioner. Data yang disajikan dalam tabel dijelaskan dengan menggunakan mean (rata-rata) sehinggan tergambar variable/indicator/sub indicator/item pertanyaan masuk kategori apa. Acuan yang digunakaan adalah :

|  |  |
| --- | --- |
| Kategori Jawaban | Nilai Mean |
| A. Sangat baik  | 4,20 | - | 5,0 |
| B. Baik  | 3,40 | - | 4,19 |
| C. Cukup Baik  | 2,60 | - | 3,39 |
| D. Kurang Baik  | 1,80 | - | 2,59 |
| E. Tidak baik  | 1,00 | - | 1,79 |

**4.2.1. Variabel Komunikasi (X)**

 Variabel Komunikasi diukur dengan 6 (enam) indikator yang sekaligus sebagai item pertanyaan, yaitu Karyawan tidak beradu argumentasi dengan pimpinan, Karyawan selalu melaporkan kegiatan, Karyawan berbicara dengan sopan, Karyawan memberikan ide-ide baru, Karyawan mendiskusikan masalah pekerjaan, Ada umpan balik dari Karyawan. Berdasarkan nilai rata-rata dari enam indikator tersebut diperoleh nilai rata-rata variabel komuniasi sebesar 3,54, dapat diketahui bahwa Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur adalah **Baik**.

 Pada tabel 4.1 di bawah menyajikan data keenam indikator atau item pertanyaan sebagai deskripsi variabel Komunikasi.

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  |  Kategori Jawaban |  Jumlah Mean  |
|  |  A B  |  C  |  D  |  E  |
| A1.Karyawan tidak beradu argumentasi  | 10 (16,7%)  | 23 (38,3%)  | 24 (40,0%)  | 3 (5,0%)  | -  | 60 (100%)  | 3,67  |
| A2.Karyawan selalu melaporkan kegiatan  | 8 (13,3%)  | 17 (28,3%)  | 25 (41,7%)  | 10 (16,7%)  | -  | 60 (100%)  | 3,38  |
| A3.Karyawan berbicara dengan sopan  | 8 (13,3%)  | 21 (35,0%)  | 20 (33,3%)  | 11 (18,3%)  | -  | 60 (100%)  | 3,43  |
| A4.Karyawan memberikan ide-ide baru  | 9 (15,0%)  | 28 (46,7%)  | 20 (33,3%)  | 3 (5,0%)  | -  | 60 (100%)  | 3,72  |
| A5.Karyawan mendiskusikan masalah Kerja  | 10 (16,7%)  | 21 (35,0%)  | 21 (35,0%)  | 8 (13,3%)  | -  | 60 (100%)  | 3,55  |
| A6. Ada umpan balik dari Karyawan  | 13 (21,7%)  | 16 (26,7%)  | 20 (33,3%)  | 11 (18,3%)  | -  | 60 (100%)  | 3,52  |
|  Mean Variabel Komunikasi  |  3,54  |

Sumber : Diolah dari Hasil Qusioner

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan A1 bahwa Karyawan tidak beradu argumentasi dengan atasannya sekalipun dia tidak yakin jika atasannya adalah benar adalah 16,7 persen menyatakan Sangat Baik, 38,3 persen menyatakan Baik, 40,0 persen menyatakan Cukup Baik, dan 5,0 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,67, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan A1 tersebut **Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Tidak beradu argumentasi dengan atasan sekalipun tidak yakin jika atasan benar, Hal ini dilakukan Karyawan karena merasa hormat dengan pimpinannya. Namun demikian bawahan tetap harus menyampaikan hal yang benar kepada pimpinan dengan cara dan waktu yang tepat, karena jika pimpinan benar-benar melakukan hal yang tidak benar, Karyawan seharusnya memberi masukan kepada atasannya, sehingga hal yang tidak benar tersebut tidak terus-menerus terjadi.

 Tanggapan responden terhadap pertanyaan A2 bahwa Karyawan selalu memberitahu secara lisan kepada atasannya kemajuan yang dicapai dalam tugas adalah 13,3 persen menyatakan Sangat Baik, 28,3 persen menyatakan Baik, 41,7 persen menyatakan Cukup Baik, dan 16,7 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,38, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan A2 tersebut hanya **Cukup Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Laporan secara lisan dilakukan agar kemajuan pekerjaan Karyawan dapat diketahui dengan cepat oleh atasan, sehingga atasan dapat segera memberikan masukan mengenai pelaksanaan kerja selanjutnya. Pemberitahuan secara lisan ini biasanya diikuti oleh pemberitahuan secara tertulis, yang juga memuat laporan kemajuan pekerjaan yang dilakukan.

 Tanggapan responden terhadap pertanyaan A3 bahwa Karyawan berbicara dengan sopan kepada siapapun dan dengan nada suara yang santun kepada siapa saja pada semua tingkatan organisasi adalah sebesar 13,3 persen menyatakan Sangat Baik, 35,0 persen menyatakan Baik, 33,3 persen menyatakan Cukup Baik, dan 18,3 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,43, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan A3 tersebut **Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan A4 bahwa Karyawan mampu memberikan ide-ide baru berkaitan dengan pekerjaan adalah 15,0 persen menyatakan Sangat Baik, 46,7 persen menyatakan Baik, 33,3 persen menyatakan Cukup Baik, dan 5,0 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,72, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan A4 tersebut **Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

 Tanggapan responden terhadap pertanyaan A5 bahwa Karyawan dapat mendiskusikan atau memberikan argumentasi tentang masalah-masalah yang dia ketahui adalah 16,7 persen menyatakan Sangat Baik, 35,0 persen menyatakan Baik, 35,0 persen menyatakan Cukup Baik, dan 13,3 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,55, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan A5 tersebut **Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Mendiskusikan atau memberikan argumentasi tentang masalah-masalah yang dia ketahui harus bersifat Vertikal (Atasan Bawahan) dan bersifat vertikal (Rekan Kerja). Biasanya yang kurang efektif adalah komunikasi vertikal. Padahal untuk mendapatkan hasil kerja optimal, atasan kadang-kadang butuh masukan dari bawahan, karena bawahan yang secara langsung bersentuhan dengan pekerjaan di lapangan.

 Tanggapan responden terhadap pertanyaan A6 bahwa Karyawan selalu memberikan umpan balik kepada semua Karyawan baik kepada atasan, rekan sekerjanya, maupun bawahan adalah 21,7 persen menyatakan Sangat Baik, 26,7 persen menyatakan Baik, 33,3 persen menyatakan Cukup Baik, dan 18,3 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,52, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan A6 tersebut **Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

**4.2.2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

 Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan 6 (enam) indikator yang sekaligus sebagai item pertanyaan, yaitu Kuantitas kerja Karyawan, Efisiensi kerja Karyawan, Standar kualitas kerja Karyawan, Kemampuan Karyawan melakukan pekerjaan,Ketepatan waktu kerja, Kreativitas Karyawan. Berdasarkan nilai rata-rata dari enam indikator tersebut diperoleh nilai rata-rata variabel komuniasi sebesar 3,24, dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur adalah **Baik**.

 Pada tabel 4.2 di bawah menyajikan data keenam indikator atau item pertanyaan sebagai deskripsi variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai/Karyawan di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pertanyaan  | Kategori Jawaban | Jumlah Mean  |
|  A  | B | C |  D E |  |
| B1.Kuantitas kerja Karyawan  | 2 (3,3%)  | 12 (20,0%)  | 31 (61,7%)  | 9 (15,0%)  | -  | 60 (100%)  | 3,12  |
| B2.Efisiensi kerja Karyawan  | 6 (10,0%)  | 15 (25,0%)  | 35 (58,3%)  | 4 (6,7%)  | -  | 60 (100%)  | 3,38  |
| B3.Standar kualitas kerja Karyawan  | 4 (6,7%)  | 11 (18,3%)  | 35 (58,3%)  | 10 (16,7%)  | -  | 60 (100%)  | 3,15  |
| B4.Kemampuan Karyawan melakukan pekerjaan  | 9 (15,0%)  | 9 (15,0%)  | 35 (58,3%)  | 7 (11,7%)  | -  | 60 (100%)  | 3,33  |
| B5.Ketepatan waktu kerja  | 6 (10,0%)  | 10 (16,7%)  | 31 (61,7%)  | 13 (21,7%)  | -  | 60 (100%)  | 3,32  |
| B6.Kreativitas Karyawan  | 13 (21,7%)  | 16 (26,7%)  | 20 (33,3%)  | 11 (18,3%)  | -  | 60 (100%)  | 3,15  |
|  Mean Variabel Kinerja  |  3,24  |

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan B1 bahwa Kuantitas kerja Karyawan adalah 3,3 persen menyatakan Sangat Baik, 20,0 persen menyatakan Baik, 61,7 persen menyatakan Cukup Baik, dan 15,0 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,12, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan B1 tersebut hanya **Cukup Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

 Tanggapan responden terhadap pertanyaan B2 bahwa Efisiensi kerja Karyawan adalah 10,0 persen menyatakan Sangat Baik, 25,0 persen menyatakan Baik, 58,3 persen menyatakan Cukup Baik, dan 10,0 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,38, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan B2 tersebut **Cukup Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

 Tanggapan responden terhadap pertanyaan B3 bahwa Standar kualitas kerja Karyawan sesuai standar resmi yang ada adalah 6,7 persen menyatakan Sangat Baik, 18,3 persen menyatakan Baik, 58,3 persen menyatakan Cukup Baik, dan 16,7 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,15, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan B3 tersebut **Cukup Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan B4 bahwa Kemampuan Karyawan melakukan pekerjaan utama adalah 15,0 persen menyatakan Sangat Baik, 15,0 persen menyatakan Baik, 58,3 persen menyatakan Cukup Baik, dan 11,7 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,33, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan B4 tersebut **Cukup Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan B5 bahwa Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu adalah 5,0 persen menyatakan Sangat Baik, 28,3 persen menyatakan Baik, 60,0 persen menyatakan Cukup Baik, dan 6,7 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,32, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan B5 tersebut **Cukup Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Tanggapan responden terhadap pertanyaan B6 bahwa Kreativitas Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah baik adalah 10,0 persen menyatakan Sangat Baik, 16,7 persen menyatakan Baik, 51,7 persen menyatakan Cukup Baik, dan 21,7 persen menyatakan Kurang Baik. Berdasarkan hasil rata-rata sebesar 3,15, dapat diketahui bahwa responden menganggap bahwa pertanyaan B6 tersebut **Cukup Baik** di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

**4.3. Analisa Dan Pembahasan**

Analisis Data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana. Pengujian dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS for windows version 11. Data yang dianalisis adalah data hasil jumlah frekwensi jawaban responden terhadap setiap variabel, yaitu variabel X Komunikasi dan variabel Y Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan 47

Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Data tersebut sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1

Data Variabel Komunikasi dan Kinerja Pegawai/Karyawan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Responden | Komunikasi X | Kinerja Pegawai/Karyawan Y |
| 1 | 21 | 20 |
| 2 | 14 | 18 |
| 3 | 22 | 18 |
| 4 | 19 | 22 |
| 5 | 18 | 22 |
| 6 | 24 | 21 |
| 7 | 22 | 20 |
| 8 | 24 | 20 |
| 9 | 23 | 18 |
| 10 | 20 | 18 |
| 11 | 22 | 17 |
| 12 | 23 | 19 |
| 13 | 24 | 20 |
| 14 | 25 | 21 |
| 15 | 26 | 22 |
| 16 | 26 | 24 |
| 17 | 16 | 18 |
| 18 | 18 | 21 |
| 19 | 19 | 17 |
| 20 | 20 | 15 |
| 21 | 21 | 18 |
| 22 | 24 | 17 |
| 23 | 23 | 21 |
| 24 | 24 | 21 |
| 25 | 26 | 22 |
| 26 | 24 | 23 |
| 28  | 25  | 20  |
| 29  | 21  | 18  |
| 30  | 14  | 17  |
| 31  | 17  | 18  |
| 32  | 20  | 20  |
| 33  | 20  | 20  |
| 34  | 23  | 21  |
| 35  | 26  | 23  |
| 36  | 13  | 21  |
| 37  | 23  | 17  |
| 38  | 20  | 15  |
| 39  | 14  | 18  |
| 40  | 19  | 17  |
| 41  | 20  | 22  |
| 42  | 20  | 22  |
| 43  | 23  | 20  |
| 44  | 26  | 23  |
| 45  | 18  | 18  |
| 46  | 20  | 18  |
| 47  | 20  | 18  |
| 48  | 21  | 19  |
| 49  | 20  | 18  |
| 50  | 21  | 19  |
| 51  | 22  | 19  |
| 52  | 22  | 22  |
| 53  | 23  | 23  |
| 54  | 24  | 15  |
| 55  | 21  | 17  |
| 56  | 21  | 22  |
| 57  | 22  | 24  |
| 58  | 22  | 17  |
| 59  | 25  | 15  |
| 60  | 23  | 20  |

Sumber : Diolah dari Rekapan Data Hasil Kuisioner

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi hasil penyajian data diketahui bahwa komunikasi penilaiannya lebih tinggi (masuk kategori penilaian Baik) dari pada penilaian kinerja pegawai (hanya masuk kategori penilaian Cukup Baik). Hasil uji regresi diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Pengaruh positif dan signifikan tersebut dapat juga diberlakukan terhadap populasi.

**5.2. Saran**

Kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, Variabel Komunikasi perlu ditingkatkan lagi menjadi Sangat Baik sehingga pengaruhnya terhadap perubahan kinerja bisa lebih tinggi dari hanya 9,4 persen. Hasil penyajian data diketahui bahwa masih ada beberapa persen Karyawan yang menilai Kurang Baik berkisaran antara 5,0 persen sampai 18,3 persen dan yang menilai Cukup Baik berkisaran antara 33,3 persen sampai 41,7 persen. Memperhatikan kecendrungan yang ada, kelihatannya faktor komunikasi yang sering terhambat adalah arus komunikasi vertikal. 52

Kepada para peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan lainnya karena masih ada 90,6 persen pengaruh variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dan mungkin juga berpengaruh di instansi lainnya baik di pemerintahan maupun di swasta.

**BIBLIOGRAFI**

 Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Kompetindo.

As'ad, Mochammad. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Bestira, I. 1998. *Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Alumni.

Gibson, James L, John M.I, James H. Donnely. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Muhammad. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lane, Jan Erik. 1995. *The Public Sectors, Concept, Model and Approaches.* London: Sage Publications.

Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Straegi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. 1997. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga.

Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV Alfabeta.

Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi: Pendekatan Taksonomi Konseptual*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Widjaja, H.A.W. 2000 *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta.

.