**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA UPT. LABORATORIUM KONSTRUKSI DAN UPR. JALAN/ALAT BERAT DINAS PEKERJAAN UMUM**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Didiardiansa[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

Seiring dengan pelaksana anotonomi daerah, di mana karir seorang pejabat dinilai oleh Baperjakat yang notabene adalah kepala Daerah.Sehingga pergantian pejabat punkerap terjadi. Pergantian pejabat di lingkungan pemerintah daerah diharapkan mampu mensukseskan program kerja pemerintah daerah, dan bila seorang pejabat tidak mampu melaksanakannya, maka akan segera digantikan oleh orang lain yang dianggap lebih cakap untuk melaksanakannya. Artinya, komunikasi hanya berlangsung satu arah.Sementara orang yang digantikan akan merasa kecewa dengan keputusan tersebut. Padahal, apabila ada kekurangan dalam sebuah pekerjaan apabila dikomunikasikan dengan baik, maka penggantian yang dimaksud tidak dibutuhkan.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kekuatan pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada Kantor UPT. Laboratorium Konstruksi Dan UPR. Jalan Berat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.

Sampel diambil sebanyak 25 responden.Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara Komunikasi (*Independent variable*) dengan Efektifitas Kerja (*Dependent variable*). Alat analisis yang digunakan adalah rumus koefisien Rank Spearman (*ρ*)

Berdasarkan analisis terhadap data yang terkumpul maka dapat ditari kkesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berasosiasi dengan Efektifitas Kerja. Hal inimenunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjadi maka efektifita kerja akan meningkat, sebaliknya bila komunikasi tidak efektif maka pekerjaan yang dilakukakan pun menjadi semakin tidak efektif. 2) Komunikasi yang terjadi di lingkungan pada Kantor UPT. Laboratorium Konstruksi Dan UPR Jalan Berat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur sudah cukup efektif, karena bagaimana pun juga peran pimpinan di sini tidak dapat dikesampingkan, karena pimpinanlah yang menciptakan kondisi lingkungan menjadi menyenangkan atau sebaliknya.

***Kata kunci: Komunikasi, Efektifitas Kerja***

**I. PENDAHULUAN**

Dalam melaksanakan tugas-tugas kesehariannya, setiap pegawai negeri berpegang pada Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), sehingga setiap orang tahu apa nyang harus dikerjakan dan batasan kewenangan yang dimiliki. Semakin tinggi kedudukan seseorang maka tugas yang diberikan semakin banyak dan luas, sehingga senantiasa dilakukan koordinasi antara pihak-pihak yang terlibat.

Demikian pula dengan banyaknya kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai negeri dalam rangka meningkatgkan mutu layanan kepada masyarakat membutuhkan perhatian yang serius. Agar setiap tugas yang diberikan dapat sejalan dengan kebijakan pimpinan dibutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang dimaksud di sini adalah bagaimana setiap pegawai mampu menafsirkan apa yang digariskan pimpinan dan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Komunikasi akan berlangsung efektif apabila kedua belah pihak dapat saling memberi umpan balik, namun sebaliknya menjadi tidak efektif apabila komunikasi yang terbentuk hanya mementingkan satu pihak.

Komunikasi yang efektif akan menjadi stimulus terjadinya efektifitas kerja pegawai. Karena 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 dan Faules, 2005: 4).

Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, di mana karir seorang pejabat dinilai oleh Baperjakat yang nota bene adalah kepala Daerah. Sehingga pergantian pejabatpun kerap terjadi. Pergantian pejabat di lingkungan pemerintah daerah diharapkan mampu mensukseskan program kerja pemerintah daerah, dan bila seorang pejabat tidak mampu melaksanakannya, maka akan segera digantikan oleh orang lain yang dianggap lebih cakap untuk melaksanakannya. Artinya, komunikasi hanya berlangsung satu arah. Sementara orang yang digantikan akan merasa kecewa dengan keputusan tersebut. Padahal, apabila ada kekurangan dalam sebuah pekerjaan apabila dikomunikasikan dengan baik, maka penggantian yang dimaksud tidak dibutuhkan.

**II. PERMASALAHAN**

“*Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada laboratorium Konstruksi Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timurt?”*

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara Komunikasi (*Independent variable*) dengan Efektifitas Kerja (*Dependent variable*).

Untuk menganalisis data variabel Komunikasi dan efektivitas Kerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus koefisien Rank Spearman (*ρ*) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007: 245), dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

*ρ*= Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

di = Selisih rank X dengan rank Y (Xi – Yi)

n = Sampel

6 = Bilangan tetap

α = 5%

Apabila *ρ* < rho tabel (5%) maka hipotesis diterima, sedangkan bila *ρ* > rho tabel (5%) maka hipotesis ditolak.

Ho : μ1 = μ1; artinya bahwa Komunikasi berasosiasi dengan Efektifitas Kerja

Ha : μ1 ≠ μ1; artinya bahwa Komunikasi tidak berasosiasi dengan Efektifitas Kerja.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebagaimana telah disebutkan di bagian sebelumnya bahwa tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kekuatan pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada UPT. Laboratorium konstruksi Dan UPR Jalan/Alat Berat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan komunikasi sebagai Variabel bebas (*Independent Variable*), dengan indikator: Membangun hubungan, Pertukaran informasi, serta Perubahan sikap dan tingkah laku

Sebagai Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Efektifitas kerja, dengan indikator: Kemampuan Menyesuaikan Diri, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja.

1. **Variabel Komunikasi**

Dalam penyajian data Komunikasi responden diberi nomor urut 1 – 25 (sesuai dengan banyaknya sampel). Jawaban responden berada pada kisaran 1 – 3 (Tidak Setuju, Kadang-kadang atau Setuju).

1. **Indikator Membangun Hubungan**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator membangun hubungan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab kadang-kadang dan 18 (72%) responden menjawab Setuju bahwa terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. (Tabel 4.1).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator membangun hubungan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 4 (40%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja. (Tabel 4.1).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator membangun hubungan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 11 (44%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (58%) responden menjawab Setuju bahwa hubungan antar bagian meminimalisir terjadinya konflik kepentingan. (Tabel 4.1).

**Tabel 4.1. Jawaban Terhadap Indikator Membangun Hubungan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 1.1 | 1.2 | 1.3 |
| Tidak Setuju | 0  (0%) | 0  (0%) | 0  (0%) |
| Kadang-kadang | 7  (28%) | 10  (40%) | 11  (44%) |
| Setuju | 18  (72%) | 15  (60%) | 14  (56%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Indikator Pertukaran informasi**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator pertukaran informasi diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 5 (20%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 20 (80%) responden menjawab Setuju bahwa dilakukan rapat harian sebelum melaksanakan pekerjaan (Tabel 4.2).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator pertukaran informasi diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa manajemen aktif memberikan informasi aktual kepada semua karyawan melalui media internet. (Tabel 4.2).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator pertukaran informasi diperoleh jaswaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa setiap pimpinan segera menginformasikan hal-hal terbaru terkait dengan kebijakan pemerintah. (Tabel 4.2).

**Tabel 4.2. Jawaban Terhadap Indikator Pertukaran informasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 2.1 | 2.2 | 2.3 |
| Tidak Setuju | 0  (0%) | 0  (0%) | 0  (0%) |
| Kadang-kadang | 5  (20%) | 9  (36%) | 9  (36%) |
| Setuju | 20  (80%) | 16  (64%) | 16  (64%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Indikator Perubahan Sikap dan Perilaku**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator perubahan sikap dan perilaku diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 5 (20%) responden menjawab kadang-kadang dan 13 (52%) responden menjawab Setuju bahwa dituntuit ketelitian dalam bekerja (Tabel 4.3).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator perubahan sikap dan perilaku diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 12 (48%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan komitmen untuk dapat menyelesaiakan suatu pekerjaan. (Tabel 4.3).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator perubahan sikap dan perilaku diperoleh jawaban sebagai berikut: sebanyak 8 (32%) responden menjawab Tidak Setuju, 3 (12%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan perhatian secara total dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (Tabel 4.3).

**Tabel 4.3. Jawaban Terhadap Indikator Perubahan Sikap dan Perilaku**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 3.1 | 3.2 | 3.3 |
| Tidak Setuju | 7  (28%) | 6  (24%) | 8  (32%) |
| Kadang-kadang | 5  (20%) | 7  (28%) | 3  (12%) |
| Setuju | 13  (52%) | 12  (48%) | 14  (56%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Variabel Efektifitas Kerja**

Dalam penyajian data efektifitas kerja ini responden diberi nomor urut 1 - 25 (sesuai dengan banyaknya sampel). Jawaban responden berada pada kisaran 1 – 3 (Tidak Setuju, Kadang-kadang atau Setuju).

1. **Indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 10 (40%) responden menjawab kadang-kadang dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa berupaya menyesuaikan diri dengan setiap aturan baru. (Tabel 4.4).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab kadang-kadang dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan ketanggapan dalam menyelesaikan setiap permasalahan. (Tabel 4.4).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 11 (44%) responden menjawab kadang-kadang dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa adanya tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. (Tabel 4.4).

**Tabel 4.4. Jawaban Terhadap Indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 4.1 | 4.2 | 4.3 |
| Tidak Setuju | 0  (0%) | 0  (0%) | 0  (0%) |
| Kadang-kadang | 10  (40%) | 9  (36%) | 11  (44%) |
| Setuju | 15  (60%) | 16  (64%) | 14  (56%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Indikator Kepuasan Kerja**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 12 (48%) responden menjawab Setuju bahwa posisi yang diduki saat ini sudah tepat. (Tabel 4.5).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 3 (12%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa pimpinan menghargai hasil kerja. (Tabel 4.5).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 4 (16%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa terus berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan. (Tabel 4.5).

**Tabel 4.5. Jawaban Terhadap Indikator Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 |
| Tidak Setuju | 6  (24%) | 7  (28%) | 4  (16%) |
| Kadang-kadang | 7  (28%) | 3  (12%) | 7  (28%) |
| Setuju | 12  (48%) | 15  (60%) | 14  (56%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

1. **Indikator Prestasi Kerja**

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator prestasi kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 10 (40%) responden menjawab kadang-kadang dan 9 (36%) responden menjawab Setuju bahwa mampu bekerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan. (Tabel 4.6).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator prestasi kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 4 (16%) responden menjawab Tidak Setuju, 13 (52%) responden menjawab kadang-kadang dan 8 (32%) responden menjawab Setuju bahwa mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang ditentukan. (Tabel 4.6).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator prestasi kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 12 (48%) responden menjawab kadang-kadang dan 6 (24%) responden menjawab Setuju bahwa prestasi kerja mampu bekerja kapanpun dibutuhkan. (Tabel 4.6).

**Tabel 4.6. Jawaban Terhadap Indikator Prestasi Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jawaban Responden | Pertanyaan | | |
| 6.1 | 6.2 | 6.3 |
| Tidak Setuju | 6  (24%) | 4  (16%) | 7  (28%) |
| Kadang-kadang | 10  (40%) | 13  (52%) | 12  (48%) |
| Setuju | 9  (36%) | 8  (32%) | 6  (24%) |
| Jumlah | 25  (100%) | 25  (100%) | 25  (100%) |

Sumber: Hasil Wawancara

**4.3. Analisa Data dan Pembahasan**

Padas Bab IV penulis telah melakukan olah data terhadap jawaban 25 responden. Setiap responden akan menjawab 3 indikator, yang di dalam setiap indikator terdapat 3 pernyataan. Selanjutnya indikator-indikator akan membentuk variabel. Selanjutnya dilakukan analisis sesuai tujuan penelitian, maka penggunaan *Korelasi Rank Spearman* untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi (*Independent variable*) dengan Efektifitas Kerja (*Dependent variable*).

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis *Rank Spearman* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Memberi ranking observasi-observasi pada variabel X mulai 1 hingga N (n = 25). Juga observasi-observasi pada variabel Y mulai 1 hingga N (n = 25).
2. Memberi setiap subyek ranking pada variabel X dan ranking-nya pada variabel Y di sebelah nama subyek.
3. Tentukan harga di untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking Y pada ranking X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan di2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga di2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga di2 untuk ke N kasus guna mendapatkan .
4. Untuk menghitung rs digunakan rumus .
5. Bandingkan pada taraf 5% dengan tabel rho..

Bentuk tabulasi dari Variabel dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.1. Ranking untuk Variabel X dan Variabel Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Komunikasi (X) | Efektifitas Kerja (Y) | Ranking Xi | Ranking Yi |
| 1 | 3,00 | 3,00 | 24,50 | 25,00 |
| 2 | 2,78 | 2,78 | 21,50 | 23,00 |
| 3 | 2,56 | 2,00 | 13,00 | 3,50 |
| 4 | 2,78 | 2,89 | 21,50 | 24,00 |
| 5 | 2,67 | 2,33 | 17,50 | 16,00 |
| 6 | 3,00 | 2,22 | 24,50 | 10,00 |
| 7 | 2,00 | 2,33 | 2,00 | 16,00 |
| 8 | 2,00 | 2,33 | 2,00 | 16,00 |
| 9 | 2,67 | 2,33 | 17,50 | 16,00 |
| 10 | 2,44 | 2,22 | 9,50 | 10,00 |
| 11 | 2,67 | 2,00 | 17,50 | 3,50 |
| 12 | 2,33 | 2,44 | 7,00 | 19,00 |
| 13 | 2,33 | 1,89 | 7,00 | 2,00 |
| 14 | 2,22 | 2,67 | 4,50 | 21,50 |
| 15 | 2,78 | 2,22 | 21,50 | 10,00 |
| 16 | 2,00 | 2,22 | 2,00 | 10,00 |
| 17 | 2,44 | 2,56 | 9,50 | 20,00 |
| 18 | 2,78 | 2,22 | 21,50 | 10,00 |
| 19 | 2,67 | 2,67 | 17,50 | 21,50 |
| 20 | 2,56 | 1,56 | 13,00 | 1,00 |
| 21 | 2,56 | 2,22 | 13,00 | 10,00 |
| 22 | 2,56 | 2,11 | 13,00 | 5,50 |
| 23 | 2,56 | 2,22 | 13,00 | 10,00 |
| 24 | 2,22 | 2,11 | 4,50 | 5,50 |
| 25 | 2,44 | 2,33 | 7,00 | 16,00 |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dilakukan perhitungan atas , sebagai berikut:

**Tabel 5.2. Perhitungan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Xi | Yi | d = Xi-Yi | di2 |
| 1 | 24,50 | 25,00 | -0,50 | 0,25 |
| 2 | 21,50 | 23,00 | -1,50 | 2,25 |
| 3 | 13,00 | 3,50 | 9,50 | 90,25 |
| 4 | 21,50 | 24,00 | -2,50 | 6,25 |
| 5 | 17,50 | 16,00 | 1,50 | 2,25 |
| 6 | 24,50 | 10,00 | 14,50 | 210,25 |
| 7 | 2,00 | 16,00 | -14,00 | 196,00 |
| 8 | 2,00 | 16,00 | -14,00 | 196,00 |
| 9 | 17,50 | 16,00 | 1,50 | 2,25 |
| 10 | 9,50 | 10,00 | -0,50 | 0,25 |
| 11 | 17,50 | 3,50 | 14,00 | 196,00 |
| 12 | 7,00 | 19,00 | -12,00 | 144,00 |
| 13 | 7,00 | 2,00 | 5,00 | 25,00 |
| 14 | 4,50 | 21,50 | -17,00 | 289,00 |
| 15 | 21,50 | 10,00 | 11,50 | 132,25 |
| 16 | 2,00 | 10,00 | -8,00 | 64,00 |
| 17 | 9,50 | 20,00 | -10,50 | 110,25 |
| 18 | 21,50 | 10,00 | 11,50 | 132,25 |
| 19 | 17,50 | 21,50 | -4,00 | 16,00 |
| 20 | 13,00 | 1,00 | 12,00 | 144,00 |
| 21 | 13,00 | 10,00 | 3,00 | 9,00 |
| 22 | 13,00 | 5,50 | 7,50 | 56,25 |
| 23 | 13,00 | 10,00 | 3,00 | 9,00 |
| 24 | 4,50 | 5,50 | -1,00 | 1,00 |
| 25 | 7,00 | 16,00 | -9,00 | 81,00 |
| Jumlah | | | 0,00 | 2.115,00 |

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan sebagai berikut:

= 1 – 0,81

= 0,19

1. **Pengujian Hipotesis**

Dalam mengetahui apakah koefisien yang diperoleh signifikan atau tidak perlu diperbandingkan dengan tabel rho. Namun, karena n = 25 tidak terdapat pada tabel maka dilakukan perhitungan manual sebagai berikut:

Apabila n = 24 harga rho = 0,409 dan n = 26 harga rho = 0,392. Selanjutnya dilakukan perhitungan:

a : b = c : d

(25 - 24) : (26 - 24) = (X – 0,409) : (0,392) – (0,409)

1 : 2 = (X – 0,409) : -0,017

2X – 2(0,409) = 1 (-0,017)

2X = 0,818 – 0,017 = 0,801

X = 0,40

Dengan demikian rho tabel untuk n = 25 pada taraf 5% adalah 0,40. Hasil membandingan ρ dengan ρ tabel diperoleh ρ (0,19) < ρ tabel (0,40), sehingga hipotesis ditolak, artinya bahwa Komunikasi berasosiasi dengan Efektifitas Kerja.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis terhadap data yang terkumpul maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berasosiasi dengan Efektifitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjadi maka efektifitas kerja akan meningkat, sebaliknya bila komunikasi tidak efektif maka pekerjaan yang dilakukakan pun menjadi semakin tidak efektif.
2. Komunikasi yang terjadi di lingkungan Pengaruh Komunikasi terhadap efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Terhadap Efektif.
3. Kantor UPT. Laboratorium konstruksi Dan UPR Jalan/Alat Berat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur sudah cukup efektif, karena bagaimana pun juga peran pimpinan di sini tidak dapat dikesampingkan, karena pimpinanlah yang menciptakan kondisi lingkungan menjadi menyenangkan atau sebaliknya.

**5.2. Saran**

Berdasakan kesimpulan di atas, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini masih ditemukan kelemahan dan indikator perubahan sikap dan perilaku, kepuasan kerja,dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi belum mampu memperbaiki sikap dan prilaku pegawai yang kurang baik. Komunikasi yang terjadi belum mampu menumbuhkan rasa puas bagi sebagian besar pegawai. Selain itu, komunikasi belum mampu mendorong pegawai untuk berprestasi.

2. Perbaikan cara berkomunikasi diperlukan mulai dari konsistensi pimpinan, karena bila pimpinan tidak konsisten maka kepercayaan bawahan akan menurun, yang pada akhirnya bekerja menurun caranya masing-masing.

**BIBLIOGRAFI**

Ali Saukah dan Mulyadi G. Waseso., 2000. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah; Skripsi, Tesis, Disertasi, Artikel, Makalah, Laporan Penelitian. Universitas Negeri Malang, Malang.

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

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

Didi Atmadilaga., 1994. Panduan Skripsi, Tesis, Disertasi. Pioner Jaya, Bandung.

Elvinaro Ardianto., 2010. Metodologi Penelitian untuk Public Relations; Kuantitatif dan Kualitatif. Simbiosa Rekatama Media, Bandung.

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

Hafied Cangara., 2006. Ilmu Komunikasi dalam Lintasan Sejarah dan Filsafat. Karya Anda, Surabaya.

Husain Umar., 2004. Riset Sumberdaya Manusia. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Koentjaraningrat, 1995. Metode Penelitian Masyarakat, Gramedia, Jakarta.

Lexy J. Moleong., 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mark L. Knapp dan Anita L. Vangelist., 1992. Interpersonal Communication and Human Relationship. Edisi ke-2. Newton, New York.Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1987. Metode Penelitian Survai, Cetakan 8, LP3ES, Jakarta.

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

Richard M. Steers, 2001. Efektifitas Organisasi, Rajawali, Jakarta.

Soehardi Sigit., 2003. Perilaku Organisasional. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian, 1992. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Rineka Cipta, Jakarta.

Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss., 2001. Prinsip-prinsip Dasar Human Communication. Rosadakarya, Bandung.

Sugiyono., 2007. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta, Bndung.

Sugiyono., 2013. Metode Penelitian Pendidikan; pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung

Suharsimi Arikunto, 2002. Prosedur Penelitiann; Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.

Sutrisno Hadi, 1987. Metodologi Research, Jilid I, Cetakan I, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

T. Hani Handoko., 2009. Manajemen. BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Winarno Surachmad, 1982. Pengantar Penelitian Dasar dan Metode Teknik, Tarsito, Bandung.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)