

ABSTRAK

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) studi kasus bidang sekretaris yang bisa dikatakan kurang efektif. Hal ini diduga bahwa adanya faktor-faktor kinerja pegawai yang masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh komunikasi yang belum berjalan sesuai dengan faktor yang dipengaruhi. Sehingga mengakibatkan tingkat kualitas kerja pegawai kurang optimal.

Penelitian ini menggunakan teori tentang Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Deskriptif Analisis, dan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dengan melakukan wawancara kepada Ibu kepala bagian rumah tangga di bagian bidang sekretaris PT. KAI dan pegawai/staff di bidang sekretaris setempat, serta menyebarkan angket kepada 53 responden dengan 36 pernyataan. Data sekunder yang digunakan yaitu melalui dokumen-dokumen seperti Peraturan Menteri Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pengelolaan Komunikasi Organisasi di Lingkungan Instansi Pemerintah. Serta teknik analisis kuantitatif dan spearman sebagai analisis statistic.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS seri 23 dapat diketahui bahwa besaran pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 75,0% sedangkan faktor lain yang tidak diteliti (epsilon) tetapi mempengaruhi terhadap kerja pegawai adalah sebesar 25,0%. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator komunikasi organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan beberapa indikator komunikasi organisasi lainnya tidak berpengaruh.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut yaitu dengan meningkatkan kesadaran diri pegawai dalam kategori waktu yang ditetapkan, dalam kualitas kerja yang maksimal pun akan sangat diperlukan untuk meningkatkannya daya potensi diri dan membuat citra diri menjadi lebih baik. Serta pimpinan harus memulai terlebih dahulu untuk mengajak pegawai berbincang bersama atau setidaknya merangkul mereka dengan obrolan verbal, dan perlu adanya pola pikir yang harus diperbaiki dalam carea berkomunikasi agar hubungan antara pegawai dan pimpinan semakin membaik.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai, Kualitas Kerja

ABSTRACT

The main problem in this study is regarding the Effect of Organizational Communication on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) case study in the field of secretarial which can be said to be less effective. It is suspected that there are factors that are still not optimal employee performance, this is caused by communication that has not been running in accordance with the factors affected. Resulting in less than optimal level of work quality of employees.

This study uses theories about Organizational Communication and Employee Performance. The research method used is quantitative research with Descriptive Analysis research type, and data collection methods used are primary data by conducting interviews with the head of the household in the secretary of PT. KAI and staff / staff in the area of the local secretary, as well as distributing questionnaires to 53 respondents with 36 statements. Secondary data used is through documents such as Regulation of the Minister of State and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 28 Year 2011 Regarding General Guidelines for Organizational Communication Management in Government Agencies. As well as quantitative analysis techniques and Spearman as statistical analysis.

Based on the results of calculations using SPSS 23 series it can be seen that the magnitude of the effect of organizational communication on employee performance is 75.0% while other factors not examined (epsilon) but affect the work of employees are 25.0%. The test results show that there are several indicators of organizational communication that affect employee performance and several other indicators of organizational communication have no effect.

Efforts are made to overcome these obstacles, namely by increasing employee self-awareness within the specified time category, even in the maximum quality of work will be very necessary to increase the potential of self-potential and make a better self-image. As well as leaders must start first to invite employees to talk together or at least embrace them with verbal chat, and the need for a mindset that must be improved in communication care so that the relationship between employees and leaders is getting better.

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance, Work Quality

RINGKESAN

Masalah utama dina pangajaran ieu nyaéta ngeunaan Pangaruh Komunikasi Organisasi dina Kinerja Karyawan di PT. Studi kasus mobil Api Indonesia (PERSERO) dina widang urusetia anu tiasa nyarios teu langkung efektif. Disangka yén masih aya faktor anu tetep kagayakeun pagawé teu optimal, ieu disababkeun ku komunikasi anu henteu acan ngajalankeun luyu sareng faktor anu kapangaruhan. Ngirangan kurang ti tingkat kualitas pagawé kualitas optimal.

Panaliti ieu ngagunakeun téori ngeunaan Komunikasi Organisasi sareng Kinerja Karyawan. Méthode panaliti anu digunakeun nyaéta panalungtikan kuantitatif sareng jinis riset Analisis Deskriptif, sareng metode pangumpulan data anu digunakeun nyaéta data primér ku cara ngawawancara sareng kepala kulawarga dina sekretaris PT. KAI sareng staf / staf di daérah sekretaris lokal, ogé nyebarkeun angket ka 53 réspodén anu gaduh 36 pernyataan. Data sekunder anu dianggo nyaéta ngalangkungan dokumén sapertos Peraturan Menteri Nagara sareng Reformasi Birokratik Republik Indonesia Nomer 28 Taun 2011 Ngeunaan Pedoman Umum pikeun Manajemén Komunikasi Organisasi di Agen Pamaréntah. Kitu ogé teknik analisis kuantitatif sareng Spearman salaku analisis statistik.

Dumasar kana hasil itungan nganggo séri SPSS 23, tiasa katingali yén gedena pangaruh komunikasi organisasi dina pagawé karyawan mangrupikeun 75,0% sedengkeun faktor sanés ogé ditaliti (epsilon) tapi mangaruhan hasil pagawé nyaéta 25,0%. Hasil uji nunjukkeun yén aya sababaraha indikasi komunikasi organisasi anu mangaruhan kinerja karyawan sareng sababaraha indikator komunikasi organisasi sanésna henteu aya pangaruhna.

Usaha dilakukeun pikeun ngatasi alangan-alangan ieu, nyaéta ku ningkatkeun kasadaran diri karyawan dina kategori waktu anu ditangtukeun, bahkan dina kualitas maksimal karya bakal dipikabutuh pikeun ningkatkeun poténsi poténsial diri sareng ngajantenkeun citra diri anu langkung saé. Kitu ogé pamimpin kedah mimiti mimiti ngajak karyawan ngobrol sareng sahenteuna atanapi nangkeup aranjeunna ku obrolan lisan, sareng kabutuhan mindset anu kedah ningkat dina perawatan komunikasi sahingga hubungan antara karyawan sareng pamimpin parantos hadé.

Kata konci: Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Kualitas Gawé