

KOMUNIKASI ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KUBUTAMBAHAN KABUPATEN BULELENG

Oleh:

I Gde Made Metera¹, metera.made@gmail.com
Ni Ketut Adi Mekarsari², mekarsariunipas@yahoo.com

ABSTRAK

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Di dalam menunjang jalannya komunikasi yang baik dan efektif tidak terlepas dari keberagaman perilaku seseorang dalam karakteristik individu itu sendiri. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu karena setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain. Individu atau pegawai di kantor Camat Kubutambahan memiliki karakteristik yang berbeda sehingga pegawai harus mampu beradaptasi dengan yang lainnya, atau atasannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuisisioner dengan sampel berjumlah 57 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Analisis statistik dan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi liner berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows Version 20,00*.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan 1) Variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu baik secara maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng Kabupaten Buleleng serta variabel komunikasi organisasi merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng

Kata Kunci : *Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai*

¹ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi kerja, atau yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Di samping itu, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif kesulitan ini karena belum pernah disusun system pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan dalam suatu bidang atau keorganisasian. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja secara individu atau kinerja organisasi. kinerja individu adalah kerja perseorangan dalam instansi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu instansi. Kinerja individu dan kinerja organisasi mempunyai keterikatan erat, tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan peranan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan atau bidang mereka yang menyangkut dengan instansi. Dengan demikian bukan hanya rasa tanggung jawab pegawai yang ditingkatkan, akan tetapi sesungguhnya diharapkan yang terjadi ialah rasa memiliki instansi itu sendiri. Sudah tentu adanya rasa memiliki akan berakibat ada keberhasilan instansi

karena para pegawai akan berusaha menghindari perilaku yang disfungsional dan dengan demikian pegawai akan lebih bekerja secara produktif. Untuk mencapai saran demikian, perlu diusahakan agar peranan pegawai berlangsung dan terarah, juga diupayakan agar kemampuan, keinginan atau motivasi, dan lingkungan lebih bermanfaat lagi.

Kecamatan adalah suatu bagian dari pemerintahan daerah dalam hal ini kecamatan merupakan tempat kegiatan pelayanan *public central* dalam pemerintahan daerah. Segala jenis kegiatan pelayanan publik di lakukan di tempat ini, contohnya misalnya pengurusan KTP, Kartu keluarga dan lain sebagainya. Dalam menjalankan kegiatan tersebut seorang pegawai haruslah memiliki kecakapan dan keahlian tertentu, misalnya bagaimana menjalankan suatu aplikasi komputer, dan bagaimana menjalankan pelayanan publik baik dan benar dalam rangka mewujudkan *Good Governments*.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari pegawai itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya (Subyantoro,2009).

Nimran (2009) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi; (d) sikap (*attitude*). Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda – beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008 : 29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Robbins dalam Prasetyo (2008 : 29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Menurut Rahman (2013 : 77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas

atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang memengaruhi kinerja individu. Individu atau pegawai di kantor Camat Kubutambahan memiliki karakteristik yang berbeda sehingga pegawai harus mampu beradaptasi dengan yang lainnya, atau atasannya. Selama ini karakteristik individu di Kantor Camat Kubutambahan, pegawai yang lebih senior akan menjadi panutan atau tauladan, sehingga pegawai yang junior akan menghormati.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi terjadi kapan pun juga setidaknya terdapat satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi yang menafsirkan suatu pertunjukan pesan.

Bagi sebuah instansi, komunikasi organisasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Di dalam menunjang jalannya komunikasi yang baik dan efektif tidak terlepas dari keberagaman perilaku seseorang dalam karakteristik individu itu sendiri.

Keberagaman perilaku tersebut akan memengaruhi jalannya kegiatan instansi, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai kantor, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut. Suatu instansi bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang oleh tenaga kerja yang cukup maka kemungkinan besar sasaran dari instansi tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan

instansi.

Pentingnya komunikasi bagi pegawai tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi pegawai Kantor Camat Kubutambahan dengan adanya komunikasi yang baik organisasi akan berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan. Misalnya bila Kantor Camat Kubutambahan tidak memberi informasi kepada pegawai mengenai Hari Libur, cuti bersama, ada acara yang melibatkan pegawai, maka besar kemungkinan pegawai saling bertanya. Akibatnya menjadikan kantor tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Kejadian yang lainnya adalah Seharusnya pegawai yang terdapat dalam sebuah organisasi selalu menjaga komunikasi yang baik di dalam menjalankan tugasnya tetapi yang terjadi di Kantor Camat Kubutambahan Buleleng banyak pegawai yang tidak mengikuti peraturan karena mereka tidak saling berkomunikasi dengan baik antar sesama sehingga banyak masalah yang terjadi tanpa disadari. Dari contoh itu terlihat, bahwa dengan kelupaan memberi informasi saja sudah memberikan efek sangat besar bagi kantor. Karena pentingnya komunikasi dalam organisasi maka perlu menjadi perhatian pengelola agar dapat membantu dalam pelaksanaan tugasnya. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Dari pemaparan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Komunikasi Organisasi dan Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik rumusan masalah apakah komunikasi organisasi dan karakteristik individu berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng?

LANDASAN TEORETIS

Stoner dalam Setiaji & Ratnasari (2001) menyatakan komunikasi adalah proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transisi pesan simbolik. Gibson dalam (Setiaji & Ratnasari, 2001)

komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian serta dengan menggunakan tanda-tanda yang sama. Robbins (2006) mendefinisikan komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antar anggota dalam suatu perusahaan. Namun, terkadang belum menyadari betapa pentingnya komunikasi yang terkadang terputus. Hal ini mungkin terjadi sebagai akibat merasa dirinya yang paling penting.

Definisi Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individual menurut Stoner (1986:422) adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja.

Lebih lanjut (Robbins,1996:78-100), mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedang karakteristik biologis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karya itu sendiri.

Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dari beberapa

pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *individual characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

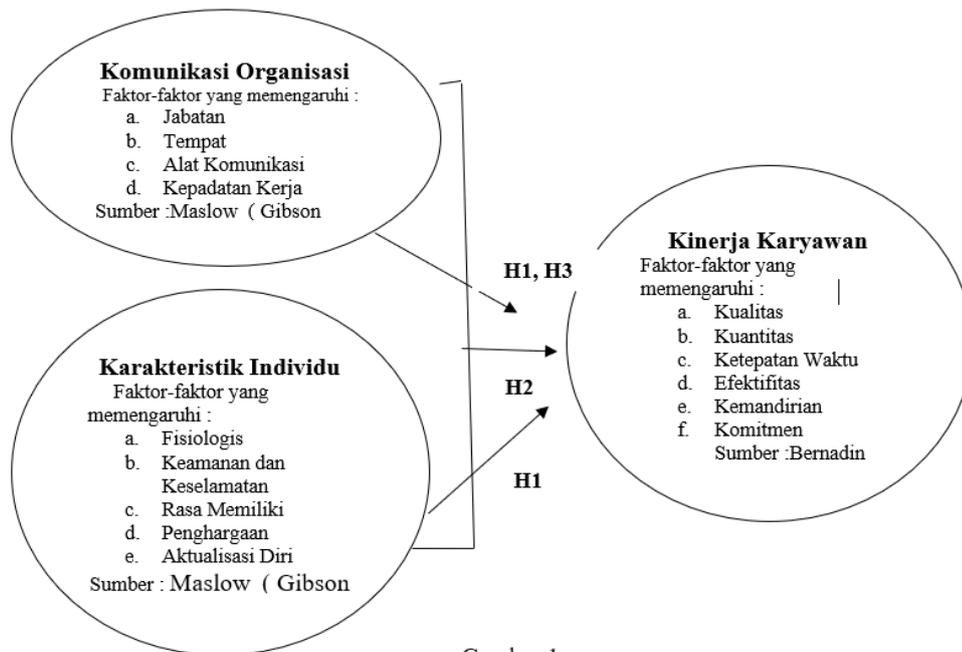
Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (1996:13) lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 1997:56).

Menurut Bernadian dan Russel dalam Fattah (2014: 12), kinerja didefinisikan sebagai berikut catatan atas hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan tertentu ataupun aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Apabila hasil yang didapatkan dari karyawan sesuai dengan harapan perusahaan atau sesuai dengan proses yang telah dilakukan oleh perusahaan, maka hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Nilai positif dari kinerja karyawan akan memengaruhi dari perjalanan perusahaan itu sendiri, apakah perusahaan akan menjadi perusahaan yang besar atau sebaliknya, mendapatkan reputasi yang buruk. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai puncak perolehan dari manusia, sumber daya, dan juga lingkungan tertentu yang telah dikumpulkan sedemikian rupa yang akan menghasilkan sesuatu baik berupa barang jadi ataupun berupa jasa. Selanjutnya menurut pendapat dari Ainsworth, Smith dan Millership dalam Fattah (2014: 12). Apabila hasil akhir tersebut sesuai dengan tujuan atau sesuai dengan beban-beban yang telah dikeluarkan maka kinerja dinilai telah mencapai titik bagus, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya menurut Auginis dalam Fattah (2014: 13) kinerja adalah segala perilaku atau kegiatan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan, bukan berdasarkan dengan apa yang telah mereka peroleh atau hasil dari kinerja karyawan tersebut.

Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dengan memiliki komunikasi organisasi dan karakteristik individu yang baik maka seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan dapat menghasilkan hasil kerja yang cepat dan lebih efisien.

Berikut ini Gambar model kerangka pikir penelitian ditunjukkan pada gambar 1



Gambar 1
 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :
 H1 = Pengaruh Parsial
 H2 = Pengaruh Parsial
 H3 = Pengaruh dominan

Dari pendahuluan, kajian teori di atas dapat ditarik hipotesis komunikasi organisasi dan karakteristik individu baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan serta variabel komunikasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng.

METODELOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup penelitian ini adalah konsentrasi Sumber Daya Manusia fokus pada pegawai kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng, dengan jumlah sampel 57 orang. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, serta jenis datanya adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

Pengujian Instrumen adalah mencari validitas, reliabelitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data data adalah analisis data deskriptif, analisis korelasi linier berganda, analisis regresi linier berganda, uji determinasi, serta uji Hipotesis dengan mencari uji t, uji F, serta uji dominan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Uji Reliabelitas

Tabel 2
Reliabelitas Variabel bebas dan varibel terikat

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
Komunikasi Organisasi (X1)	,897	,901	4
Karakteristik individu (X2)	,942	,944	5
Kinerja pegawai (Y)	,884	,882	6

Berdasarkan tabel 2 di atas ketiga variabel memiliki Nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga disimpulkan instrument penelitian ini dikatakan reliable.

2) Uji Validitas

Tabel 3
Item-Total Statistics Variabel Komunikasi Organisasi

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
X1.1	,842	0,30	Valid
X1.2	,791	0,30	Valid
X1.3	,762	0,30	Valid
X1.4	,714	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 20,00. Diolah tahun 2021

Tabel 4
Item-Total Statistics Variabel Karakteristik Individu

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
X2.1	,839	0,30	Valid
X2.2	,877	0,30	Valid
X2.3	,865	0,30	Valid
X2.4	,826	0,30	Valid
X2.5	,822	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 20,00. Diolah tahun 2021

Tabel 5

Item-Total Statistics Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
Y1	,815	0,30	Valid
Y2	,835	0,30	Valid
Y3	,811	0,30	Valid
Y4	,668	0,30	Valid
Y5	,777	0,30	Valid
Y6	,308	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 20,00 Diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 3,4,5 di atas koefisien korelasi skor item instrumen variabel komunikasi organisasi, karakteristik individu, kinerja pegawai semua item nilainya di atas nilai batas yaitu $> 0,3$ dengan demikian semua item instrumen adalah valid.

3) Analisis Korelasi Linier Berganda

Tabel 6

Hubungan Komunikasi Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,872	1,332

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20,00. Tahun 2021

Pada tabel 6 di atas sesuai dengan tabel 3.1 (pada bab III) dapat dijelaskan koefisien korelasi (R) 0,936 ada pada interval 0,800 – 0,99 dengan tingkat hubungan yaitu korelasi sangat tinggi. Koefisien korelasi bertanda positif, berarti ada hubungan sangat kuat yang searah komunikasi organisasi dan karakteristik individu dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Karakteristik Individu
terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,136	1,020		1,113	,271
	Komunkasi Organisasi	,655	,087	,511	7,543	,000
	Karakteristik Individu	,435	,059	,502	7,412	,000

Berdasarkan tabel 5.12, hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 20,0 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $\hat{Y} = 1,136 + 0,655X_1 + 0,435X_2$

Nilai masing-masing koefisien regresi variabel bebas dari model regresi linier tersebut memberikan gambaran sebagai berikut

- (1) Konstanta (a) = 1,136 apabila komunikasi organisasi dan karakteristik individu ditiadakan maka nilai kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng sejumlah 1,136 satuan.
- (2) Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X1) sebesar 0,655 menggambarkan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi akan menyebabkan peningkatan 0,655 satuan kinerja pegawai. Hal ini berarti ada pengaruh positif variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
- (3) Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X2) sebesar 0,435 menggambarkan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi akan menyebabkan peningkatan 0,435 satuan kinerja pegawai. Hal ini berarti ada pengaruh positif variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

5) Uji Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh perubahan komunikasi organisasi dan karakteristik individu. Berdasarkan *output* SPSS versi 20,00 sesuai tabel 5.11 di atas diketahui koefisien korelasi berganda (R) = 0,936

maka dapat dihitung nilai determinasi (D) = $0,936^2 \times 100\% = 87,6\%$. Ini berarti komunikasi organisasi dan karakteristik individu berpengaruh sebesar 87,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

6) Uji Hipotesis

(1) Uji t

Tabel 8
Uji T dengan Nilai Probabilitas

No.	Variabel bebas	Nilai Probabilitas (Sig)	(α) Taraf Signifikansi	Simpulan
1	Komunikasi Organisasi	0,000	0,05	H_0 ditolak/(signifikan)
2	Karakteristik Individu	0,000	0,05	H_0 ditolak(signifikan)

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 8 di atas ternyata variabel bebas komunikasi organisasi,serta karakteristik individu memiliki nilai probabilitas (Sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka disimpulkan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng. Dari hasil uji t di atas variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu memiliki hipotesis H_1 diterima (H_0 ditolak).

(2) Uji F

Tabel 9
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	678,160	2	339,080	191,190	,000 ^b
1 Residual	95,770	54	1,774		
Total	773,930	56			

Berdasarkan tabel 5.14 diketahui nilai probabilitas (Sig) adalah $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama sama

atau simultan dan signifikan komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng. Hal ini berarti uji hipotesis kedua yang diajukan diterima.

3) Uji Dominan

Uji dominan dilakukan dengan mengkaji nilai *Coefficient Standardized beta pada uji t*. Variabel bebas yang lebih dominan adalah variabel bebas yang memiliki nilai koefisien paling besar. Dari persamaan hasil analisis pada tabel 7, dapat diketahui variabel komunikasi organisasi (X_1) mempunyai koefisien *Coefficient Standardized Beta* paling besar (0,511), sehingga variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng. Ini berarti uji Hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan di Atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- (1) variabel komunikasi organisasi dan karakteristik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng Kabupaten Buleleng
- (2) variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng
- (3) variabel komunikasi organisasi merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng.

2) Saran

- (1) Variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kubutambahan Kabupaten Buleleng, hendaknya kedua variabel tersebut lebih diperhatikan oleh pihak Kantor Camat Kubutambahan, karena kedua

faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan hasil kerja seperti yang diharapkan pula.

- (2) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar lingkup penelitian diperluas dengan menambahkan beberapa variabel pendukung dan memilih lokasi penelitian di organisasi yang bergerak di bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Imam (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus Pt. Bank Btn Kcs Yogyakarta)
- Azwar, 1997, *Reliabilitas dan Validitas*, Liberty, Yogyakarta.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Cooper and Emory, C.W, 1996, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid.1, ed.5, Erlangga, Jakarta.
- David, F.R. 2006. "Manajemen Strategis: Konsep. Edisi ketujuh". PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edegebe, dkk. 2012. Impact of Business Communication on Organizational Performance In Nigerian Companies. *Australian Journal of Business And Management Research*, Vol.02, No.01
- Farahbod, F., Salimi, S. B., & Dorostkar, K. R. (2013). Impact Of Organizational Communication In Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5(4), 419– 430.
- Fattah, Ahmad Hussein. 2014. *Perilaku Pemimpin Dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Almatara.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Gujarati, Damodar, 1995, *Basic Econometrics. (3rd edition ed)*. New York : Mc-Graw Hill, Inc.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnely.,Jr, 1996. *Organizations Behavior*. 8Th ed. Boston : Richar D.Irwin.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jaya Hartiwi Agustina Mulyadi, Yudi Pungan (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam) At-Tadbir: *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 3 No. 1*.
- Junaidi, 2010, <http://junaidichaniago.wordpress.com>.

- Lubis Anggia Sari (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan.
- Mathis, R.L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nimran, Umar. 2009. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Robbins, P. Stephen., 1996, *Perilaku Organisasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*(terj. Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan).Jakarta: PT Prenhallindo
-, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rahman. Abdul 2013.Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Said, Muhammad Mas'ud. (2011). *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi Team Building Dan Perilaku Inovatif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Setiaji, B., Ratnasari, R., 2001. "*Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kualitas Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Manajemen "DAYA SAING", Vol. 2. No. 2. Desember 2011. Hal. 137-145.
- Subyantoro Arief. (2009). "*Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol.11,No. 1, hal 11-19.
- Stoner, James, AF., dan R. Edward Freeman. 1986. *Management*. 4Th ed. Englewood Cliffs : Prentice hall international.
- Sugiono, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
-, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta
- Supriadi Adi (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kc Bengkulu. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu. Skripsi
- Sutrisno, Hadi, 2001, *Metodologi Reser II* , Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. ANDI. Yogyakarta
- Prasetyo, Dimas. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik organisasi, dan karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Polysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, Kendal. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.3, No.1. Hal. 5-40.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. (2000). *Komunikas Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Usman Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Zainal, veithzal Rivai, dkk. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Rajagrafin*. Jakarta
- Vesmagita Shinta (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Mah Sing Indonesia.