

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS LAWAWOI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

***THE EFFECT OF COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
LAWAWOI COMMUNITY HEALTH CENTER, SIDENRENG RAPPANG REGENCY***

Sehrly Agus Yahya¹, Haeril², Suriadi³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng rappang

e-mail:

¹sherlyagus2024@gmail.com, ²Haerileril93@gmail.com, ³suriadi0703@gmail.com

Abstract -

The effect of communication on employee performance at the Lawawoi Community Health Center, Sidenreng Rappang Regency. *Communication is felt to be very important in all aspects of life. Pmmunicationis able to increase work harmony in the organization and conversely, if communication isnot effective then coordinaton will be disrupted and result in disruption of the process of achieving instant targets and goals. This research aims to evaluate whether communication has a positive and significant influence on employee performance at the Puskesmas Lawawoi Community Health Center, Sidenreng Rappang Regency. The research method used is quantitative research. The research population consisted of 128 employees at the Puskesmas Lawawoi Community Health Center, Sidenreng Rappang Regency, using a purposive sampling technique with a saturated sampling approach. The results of the analysis show that communication has a significant influence on employee performance, with a calculated t value (8.943) which is greater than the t table (1.797). Therefore, the hypothesis which states that there is an influence of communication on employee performance can be accepted. The coefficient of determination (R Square) value is 38.8%, indicating that 38.8% of employee performance variability can be explained by communication, while the remaining 61.2% is influenced by other factors outside the variables studied*

Keywords: Communication, Employee Performance.

Abstrak

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang . Komunikasi dirasakan sangat penting dalam segala aspek kehidupan. Komunikasi mampu meningkatkan keharmonisan kerja dalam organisasi dan sebaliknya apabila komunikasi tidak efektif maka koordinasi akan terganggu dan mengakibatkan terganggunya proses pencapaian target dan tujuan instant. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 128 pegawai di Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung (8,943) yang lebih besar dari t tabel (1,797). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 38,8%, menunjukkan bahwa 38,8% dari variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi, sementara 61,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Komunikasi; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external. Ketahanan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi antar pemangku kepentingan dan anggota terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada cara manusia berkomunikasi antar satu sama lain yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi (Didi Wandu 2019).

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yang pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan reponsif terhadap perubahan-perubahan teknik (Edy Sutrisno 2020).

Untuk mampu mencapai sasaran, perusahaan juga harus mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target yang diinginkan, tercapainya suatu keberhasilan dalam perusahaan atas suatu kinerja serta kualitas pekerjaan, maka perusahaan harus terju lapangan. Secara tidak langsung nilai kinerja berpengaruh terhadap citra perusahaan dalam kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja pegawai terhadap suatu perusahaan maka akan menentukan keberhasilan terhadap perusahaan. Ricardianto (Eric Wong 2021) mengatakan jika Kinerja pegawai merupakan suatu tolak ukur tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang jelas teramati sebagai prestasi kerja pegawai baik secara mutu maupun jumlah yang sesuai dengan kriteria pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan dan disesuaikan pula dengan target yang diharapkan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi pada waktu tertentu (Eni Erwantiningsih 2019). Gibson (Eni Erwantiningsih 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang diharapkan dari perilaku. Dessler (Eric Wong 2021) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah proses evaluasi yang didorong oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga mengetahui semangat dari kerja pegawai pada perusahaan tersebut, Sudarmanto (Eric Wong 2021) Mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil yang diterima oleh perusahaan dan fungsi pekerjaan dan aktifitas pegawai dalam waktu yang telah ditentukan.

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran (Didi Wandi 2019). Komunikasi merupakan bagian integrasi dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. GR Terry (Didi Wandi 2019) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi organisasi tidak hanya terjadi antara pegawai tetapi juga antara bagian dalam struktur organisasi baik secara horizontal maupun secara vertikal. Secara vertikal komunikasi organisasi terjadi antara pimpinan dengan bawahannya. Secara vertikal, komunikasi yang terjalin lebih banyak untuk memberikan instruksi ataupun mensosialisasikan keputusan terkait pegawai. Komunikasi merupakan kebutuhan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit berhubungan dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan, dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya komunikasi, hal ini tentu akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya.

Dalam hal ini disadari bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, demi lancarnya pelaksanaan program-program Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang, maka diperlukannya sebuah komunikasi yang baik antara semua pegawai Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang, jika hal ini tidak terlaksana dengan baik maka akan mengganggu stabilitas kinerja pegawai di Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang, yang imbasnya berdampak kepada kemampuan dalam melayani masyarakat.

Puskesmas Lawawoi adalah salah satu ujung tombak dalam pembangunan kesehatan khususnya di wilayah Kecamatan Watang Pulu mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan kebijakan kesehatan dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan kesehatan. Puskesmas Lawawoi merupakan salah satu dari 14 Puskesmas yang ada di Kabupaten Sidenreng Rappang yang berlokasi di Wilayah Kecamatan Watang Pulu. Puskesmas Lawawoi adalah salah satu puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang yang melayani pemeriksaan kesehatan, rujukan, surat kesehatan dan lainnya. Puskesmas Lawawoi ini melayani berbagai program Puskesmas seperti pemeriksaan kesehatan (check up), pembuatan surat keterangan

sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksa tensi, tes hamil, periksa anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Puskesmas juga melayani pembuatan rujukan bagi pasien BPJS ke rumah sakit untuk mendapatkan perawatan lanjutan.

Peneliti ini sudah dilakukan oleh (Eric Wong 2021) Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda, menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Jimmi Hijrah Sitompul 2018) komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Harapa Bersama Lestari Medan. Dari hasil penelitian terdahulu untuk mengukur kinerja pegawai dengan menggunakan variabel motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti akan menguji kembali kinerja pegawai dengan kesamaan variabel yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu variabel motivasi, ada pun perbedaan penelitian ini yaitu objek penelitian.

Berdasarkan hasil informasi ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu, Kualitas dan ketelitian kerja rendah mengakibatkan pelaksanaan kerja pegawai tidak optimal. Contohnya untuk penyusunan rencana program kegiatan Puskesmas yang belum optimal tidak sesuai dengan yang diinginkan dan Inisiatif, hasil kerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Contohnya perawat dalam mengarsipkan data pasien baru dapat menyelesaikan pekerjaannya 1 (satu) bulan dari target waktu 2 (dua) minggu, Berdasarkan masalah diatas, permasalahan tersebut terjadi diduga di sebabkan oleh rendahnya komunikasi yang diterapkan dalam hal ini terlihat dari Kurangnya strategi komunikasi, contohnya kurangnya ketegasan pemberian perintah mengakibatkan pekerjaan tidak dapat di kerjakan sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan dan banyaknya pegawai yang mengeluh tentang komunikasi kerja dan gaya komunikasi kurang, contohnya cara memberi perintah tidak relevan mengakibatkan semua pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan masih banyak yang kurang dan salah tidak sesuai dengan keinginan (Edwardo Ginting, 2020).

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam bentuk sebuah karya tulisan ilmiah dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang.

LANDASAN TEORI

Komunikasi adalah proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolis. Komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia. Komunikasi langsung berarti komunikasi tanpa penggunaan mediator atau perantara, sedangkan komunikasi tidak langsung berarti

sebaliknya yaitu menggunakan mediator atau perantara Stoner, dkk (Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefurllah, 2020;244).

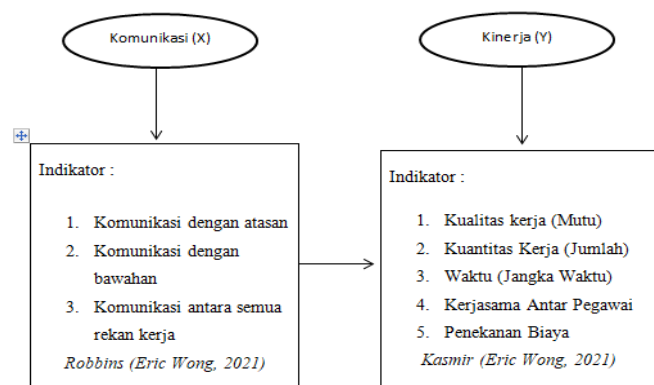
Komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi serta pemahaman dari satu orang keorang lain (Eni Erwantiningsih, 2019).

Indikator komunikasi Robbins (Eric Wong, 2021) ada tiga hal penting yaitu: Komunikasi dengan atasan, Komunikasi dengan bawahan , dan Komunikasi antara semua rekan kerja.

Kinerja pegawai adalah evaluasi yang didorong oleh perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga mengetahui semangat dari kerja pegawai pada perusahaan Dessler (Eric Wong, 2021). Sedangkan Sudarmanto (Eric Wong, 2021) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil yang di terima oleh perusahaan dari fungsi pekerjaan dan aktifitas pegawai dalam waktu yang telah ditentukan.

Kasmir (Eric Wong, 2021), Indikator pengukuran kinerja pegawai terdapat lima unsur penting yaitu: Kualitas kerja (Mutu), Kuantitas kerja (Jumlah), Waktu (Jangka Waktu), Kerjasama antara Pegawai dan Penekanan Biaya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka pikir

Hipotesis Penelitian

H₁ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskripsif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok, Indrawati (Saiful Bahri, 2018:13).

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-

elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Di Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang, populasi dalam penelitian ini berjumlah 128 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu Teknik purposive sampling. Dengan pendekatan sampling jenuh dengan memilih seluruh jumlah populasi pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 128 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Komunikasi (X)

Tabel 1 Variabel komunikasi (x)

No	Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak pernah		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X.1	57	44.5	49	38.3	14	10.9	8	6.25	0	0	100
2	X.2	70	54.7	49	38.3	9	7.03	0	0	0	0	100
3	X.3	87	68	14	10.9	27	21.1	0	0	0	0	100
	-Rata-rata	71.3	55.7	37.3	29.2	16.7	13	2.7	2.08	0	0	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 variabel komunikasi (x) menunjukkan bahwa dari 128 responden, terdapat 57 responden atau 44.5% yang memberikan tanggapan penilaian selalu terhadap pernyataan X.1, yang menyatakan sering sebanyak 49 responden atau 38.3% , yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 14 responden atau 10.9%, yang menyatakan jarang sebanyak 8 responden atau 6.3%, dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu atasan selalu menginformasikan kebawahan tentang target yang telah ditentukan pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang sesuai dengan yang saya ajukan (X.2) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 70 responden atau 54.7%, yang menyatakan sering sebanyak 49 responden atau 38.3%, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 9 responden atau 7.03%, yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Sedangkan item ketiga yaitu selalu menerima saran dan kritikan dari sesama rekan kerja pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang sesuai dengan yang saya ajukan (X.3) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 87 responden atau 68%, yang menyatakan sering sebanyak 14 responden atau 10.9%, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 27 responden atau 21.1.0%, yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Deskripsi Variabel Kinerja pegawai (Y)

Tabel 2 Variabel kinerja (Y)

No	Pernyataan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak pernah		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	57	44.5	62	48.4	8	6.25	1	0.78	0	0	100
2	Y.2	38	29.7	50	39.1	37	28.9	3	2.34	0	0	100
3	Y.3	47	36.7	56	43.8	25	19.5	0	0	0	0	100
4	Y.4	66	51.6	56	43.8	3	2.34	3	2.34	0	0	100
5	Y.5	65	50.8	51	39.8	12	9.38	0	0	0	0	100
Rata-rata		54.6	42.66	55	42.98	17	13.274	1.4	1.092	0	0	100

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 128 responden, terdapat 57 responden atau 44.5% yang memberikan tanggapan penilaian selalu terhadap pernyataan Y.1, yang menyatakan sering sebanyak 62 responden atau 48.4%, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 8 responden atau 6.25%, yang menyatakan jarang pernah sebanyak 1 responden atau 0.78%, dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu Selalu mencapai target yang ditentukan UPT Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang yang ada (Y.2), dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 38 responden atau 29.7% yang menyatakan sering sebanyak 50 responden atau 39.1%, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 37 responden atau 28.9%, yang menyatakan jarang sebanyak 3 responden atau 2.34%, dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Kemudian item ketiga yaitu Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan (Y.3), dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 47 responden atau 36.7% yang menyatakan sering sebanyak 56 responden atau 43.8%, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 25 responden atau 19.5%, yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Adapun item keempat yaitu Selalu bekerja sama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang (Y.4), dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 66 responden atau 51.6% yang menyatakan sering sebanyak 51 responden atau 43.8%, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 3 responden atau 2.34%, yang menyatakan jarang sebanyak 3 responden atau 2.34%, dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Sedangkan item kelima yaitu Selalu dapat memaksimalkan anggaran dan menghemat secara efektif dan efisien pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang (Y.5), dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 65 responden atau 50.8% yang menyatakan sering sebanyak 51 responden atau 39.8%, yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 12 responden

atau 9.380%, yang menyatakan jarang sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 0 responden atau 0%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Komunikasi

Variabel		r hitung	r tabel	keterangan
Komunikasi (X)	X1.1	0.828	0.173	Valid
	X1.2	0.845	0.173	Valid
	X1.3	0.429	0.173	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.651	0.173	Valid
	Y1.2	0.664	0.173	Valid
	Y1.3	0.792	0.173	Valid
	Y1.4	0.810	0.173	Valid
	Y1.5	0.649	0.173	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa variabel bebas (Komunikasi) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,173). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Komunikasi (X)	0.763	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.782	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Tabel 4 Uji Reliabilitas, Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

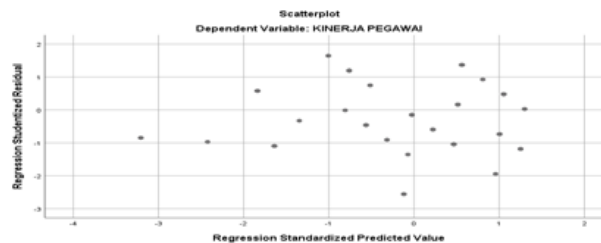
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.47022527
Most Extreme Differences	Absolute	0.142
	Positive	0.115
	Negative	-0.142
Test Statistic		0.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output SPSS, diketahuinilai signifikansi sebesar 0,200 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : hasil output SPSS 25 (2024)

Adapun hasil dari uji heterokedastisitas dapat kita lihat pada grafik dibawah atas. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regersi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi Uji Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 7 Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	0,388	0,383	1,968332	1,903
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel model summary output hasil SPSS terlihat nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,903 kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson yang ada pada tabel dengan rumus (K ; N). dimana K adalah jumlah variabel independent (pada kasus ini dimisalkan terdapat 1 variabel independent) dan N adalah jumlah Sampel. Maka (K ; N) = (1 ; 128). Pada tabel (tabel Durbin-Watson) terlihat nilai dL sebesar 1,695 dan dU sebesar 1,727.

Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 8 Uji Regresi sederhana

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8,599	1,439
	KOMUNIKASI	0,972	0,109

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Dari hasil tabel 10 di atas, apabila ditulis dalam bentuk *Unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,599 a + 0,972 X$$

Model persamaan persamaan regresi *unstandardized Coefficients*, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- Konstanta 8,599 berarti bahwa Kinerja Pegawai akan konstan sebesar 8,599 dipengaruhi variable Komunikasi (X).
- Koefisien regresi X sebesar 0,972 memberikan arti bahwa Komunika (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Komunikasi, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,972 dan begitu pun sebaliknya.

Pengujian Hipotesisi

Hasil Uji Parsial (uji t)

Tabel 9 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,599	1,439		5,975	0,000
KOMUNIKASI	0,972	0,109	0,623	8,943	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 25, data diolah 2024

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas T_{hitung} dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,979 (nilai ini diperoleh dari $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1)$) maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel 11 diperoleh kesimpulan yaitu Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Korelasi Determinasi (R^2)

Tabel 10 Uji Korelasi Detreminasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	0,388	0,383	1,968332

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : SPSS 25, data diolah 2024

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,388, yang setara dengan 38,8% . hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi hanya mampu menjelaskan atau memberikan pengaruh sebesar 38,8% terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Sisanya, sekitar 61,2 % (100-38,8) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis statistika untuk variabel Kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi nya bernilai positif sebesar 8,943. Dari hasil uji t untuk variabel Komunikasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai koefisiensi positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima yaitu variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Komunikasi Pegawai pada Puskesmas Lawawoi, Kabupaten

Sidenreng Rappang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diindikasikan bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang dapat berkomunikasi dengan baik.

Pada variabel Komunikasi, Indikator terendah terdapat pada indikator X.1 komunikasi dengan atasan. Oleh sebab itu, komunikasi dengan atasan harus menumbuhkan apresiasi dan kerjasama kepada instansi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbangkan gagasan dan saran mengenai instansi. Sehingga dengan adanya komunikasi ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi dengan atasan memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pada variabel kinerja pegawai, Indikator terendah terdapat pada Y.2 kualitas kerja (jumlah) atau pencapaian target yang ditentukan UPT puskesmas. Karena, apabila pegawai tidak mencapai target yang ditentukan UPT puskesmas, sehingga pegawai menjadi tidak produktif dalam bekerja dan dapat menurunkan kualitas kerja pegawai.

Hal ini diindikasikan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. seperti yang dikemukakan oleh Subhan Akbar dan Prayudhi Fadhillah, 2023 bahwa saluran komunikasi yang efektif adalah penentu penting dari keterlibatan pegawai, produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wirman Manao 2022), menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Ini berarti komunikasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di puskesmas. Komunikasi yang baik mampu menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif bagi sesama pegawai, sehingga berdampak positif pada hasil kinerja pegawai. Sehingga memberikan kenyamanan dalam berkerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. Hasil penelitian menunjukkan tergolong dalam kategori baik, hendaknya pihak Kepala Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan komunikasi yang baik antar atasan maupun bawahan guna menciptakan suasana yang baik dan damai.

2. Sesama rekan kerja diharapkan dapat bekerjasama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Lawawoi Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Bagi peneliti selanjutnya, pada peneliti ini hanya membahas variabel Komunikasi diharapkan melakukan penelitian mengenai variabel lain yang dapat dilakukan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. S., & Fadhilah, P. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. XXX Kota Makassar.
- Akbar, D. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta.
- Busro, M. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisan, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai . *Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia* .
- Ginting, E. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Merdeka, Kecamatan Merdeka, Kabupaten Karo*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. In *Universitas Diponegoro*. (Vol. 26, Issue 4).
- Manao, W. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.
- Mirnasari, t., Kawuluan, B., & Hudalil, A. (2020). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas dan Protokol Sekertariat DPRD Provinsi Lampung.
- Safariani, N., & Asih, D. F. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung.
- Siagian, W. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grahadura Leidong Prima Labuhanbatu Utara.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Amrijal, P., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.

- Sugiyono. (2020/2019/2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D , Dan*.<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.07.032%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.08.006>
- Sule , E. T., & Saefullah, K. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wandi, d., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penaggulan bencana daerah. *jurnal ekonomi vokasi*.
- Wong, E. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Anugerah Bahtera Lestari.
- Yunita, M., & Pratama, E. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Metatani Palma Abadi. *Manajemen Modal Insani dan Bisnis*.