**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT KECAMATAN PAGAI SELATANKABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

***The Effect Of Communication On Theperformance Of Office Employeesin District Massage, Pagai Selatan, Mentawai Kepulauan District***

**Lina Gustiana Waruwu, Delvianti**

*Prodi Manajemene, Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai SelatanKabupaten Kepulauan Mentawai”.Dimana variable X adalah Komunikasi Kerja variabel dependen Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai SelatanKabupaten Kepulauan Mentawai. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Uji Heroskadisitas dan Uji Regresi sederhana, Uji t. Hasil dari penelitian ini adalah secara komunikasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai SelatanKabupaten Kepulauan Mentawai, Dari persamaan maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut: konstanta sebesar -2,117 artinya jika tidak ada *komunikasi kerja* (X=0) maka nilai kinerja karyawan akan turun sebesar konstanta yaitu -2,117 satuan dan Koefisien komunikasi kerja 1,063, koefisien bernilai positif artinya komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai SelatanKabupaten Kepulauan Mentawai dimana jikakomunikasi kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 1,063 satuan

**Kata Kunci:** Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan

*ABSTRACT*

This study aims to examine and analyze the effect of Work Communication on the Performance of Employees in the District Office of South Pagai Subdistrict, Mentawai Islands Regency. This study uses a classic assumption test which consists of a normality test, a herosadisity test and a simple regression test, a t test. The Results Of This Research are Work Communication Significantly Influence Employee Performance District Head of South Pagai District Mentawai Islands District, From the equation it can be interpreted several things, as follows: a constant of -2.117 means that if there is no work stress (X = 0) then employee performance values ​​will decrease by a constant of -2.117 units and work communication coefficient 1.063, positive coefficient means that work communication has a positive effect on Employee Performance in the District Office of South Pagai District Mentawai Islands Regency where if work communication goes up by one unit then employee performance rises by 1.063 units

**Keywords**: Work Communication and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era pembangunan yang sedang berlangsung di Indonesia dewasa ini, terlihat tugas bagi semua pihak yang turut terlibat dalam pembangunan, semakin meningkat dan semakin berat.

Dikalangan organisasi-organisasi pemerintah baik tingkat pusat maupun tingkat daerah, semakin terasa perlunya penyelesaian tugas umum pemerintahan dan tugas pembangunan dengan cepat, berdaya guna dan berhasil guna.

Terlebih lagi dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 12 Tahun 2008 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahn Daerah (Otonomi Daerah), yang banyak menuntut kesiapan dalam menyiapkan Sumber Daya Manusianya. Penurunan kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan disebabkan permasalahan komunikasi.

Berdasarkan pengamatan penulis komunikasi yang sering digunakan pada Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horisontal dan komunikasi diagonal. Fenomena yang terjadi dalam fenomena vertikal terlihat dari Camat lebih banyak bekerja sendiri dan kurang menjalin hubungan kerja dengan para pegawainya. Oleh sebab itu hubungan Camat dengan para pegawainya menjadi kurang harmonis sehingga Camat kurang mampu membangun Kinerja para pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Komunikasi yang tidak baik dan tidak optimal antara staf pegawai, dan banyaknya masalah yang timbul dari tidak efektifnya komunikasi, salah satu penyebabnya gagal komunikasi adalah kuatnya dugaan atau prasangka dan kurang lengkapnya informasi yang diterima tentang sesuatu tugas. Camat juga kurang memberi teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, selain itu pegawai tidak secara rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada bapak Camat.

Komunikasi adalah proses aktivitas dasar manusia dimana saja ia berada. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Sehingga setiap manusia tidak akan terlepas dari kehidupan berkomunikasi. Komunikasi juga sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud untuk memberi pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis antar sesama manusia. Manusia sebagai makhluk sosal tidak akan dapat hidup tanpa berkomunikasi untuk melakukan hajat hidupnya guna memperoleh masukan dan keluaran yang diinginkan.

Kinerja karyawan akan terbangun ketika terdapat komunikasi yang baik terhadap intansi pelayanan yang merupakan lembaga negara. Kepercayaan sebagai pernyataan yang melibatkan harapan positif yang menyakinkan berkenaan dengan seseorang dalam sesuatu yang beresiko, dalam hal ini kepercayaan merupakan keyakinan yang dimiliki atasan terhadap karyawannya bahwa akan bersikap baik terhadap kinerjanya. Pelayanan merupakan kegiatan yang manfaat dapat diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak terwujud. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pelayanan yang diberikan karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan dalam upaya menciptakan upaya pemerintah dalam melayanai masyarakat. Pelayanan mencakup kelengkapan yang digunakan, keramah tamahan, kegiatan, ketepatan serta pertanggung jawaban

Untuk mencapai komunikasi yang baik maka diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kapulauan Mentawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah,maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Indikator mana yang tertinggi dari komunikasi kerja dan kinerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai ?
2. Apakah komunikasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai ?

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja Karyawan**

1. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Soekidjo (2015) suatu institusi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut dapat melanjutkan visi dan misi organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan (*performance)* atau produktivitasnya. Wirawan (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang dipergunakan untuk kinerja diantaranya adalah *performance*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin.

1. **Indikator-indikator Kinerja**

Menurut Malayu S.P. hasibuan dalam indah puji hartatik (2014), beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja.

1. Kesetiaan

 Penilai menilai kesetian pekerjaan dalam jabatan dan organisasi dicerminkan oleh kesetian pegawai dilingkungan tempat berkerjanya. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam meyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

1. Prestasi

 Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai atau guru dari uruain pekerjaannya

 Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

1. Tanggung jawab

 Menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan prilaku kerjanya setiap hari.

1. Kerja sama

 Kesediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

1. kedisiplinan

 Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaann atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memnuhi kewajibannya, dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tampa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan

**Komunikasi**

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Dwyer dalam Juliansyah Noor (2013) komunikasi adalah suatu proses yang mana seseorang menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lain. Dan Mc Shane dan Glinow dalam Juliansyah Noor (2013) menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian informasi gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain. Menurut John R Wenburg dalam Syaiful Rohin (2016) komunikasi adalah proses interaksi antara dua makhluk, sehingga pelaku komunikasi tersebut dapat termasuk hewan, tumbuhan bahkan jin. Yang mana diteori ini ada tiga pemahaman mengenai komunikasi, yakni komunikasi sebagai tindakan satu arah, sebagai interaksi dan sebagai transaksi.

1. Indikator Komunikasi

Didalam kehidupan perkantoran, komunikasi efektif menjadi sebuah kebutuhan. Komunikasi yang efektif sangat membantu peningkatan kinerja dan ketepatan dalam penyelesaian suatu urusan.

 Menurut Menurut Suranto AW (2010), ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, antara lain

* + - 1. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan karyawan dalamberinteraksi dengan lawan bicaranya secara baik.

1. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insane.

1. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

1. Hubungan yang semakin baik

 Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Diperkantoran,seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.

1. Tindakan

 Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasi

**Hipotesis**

Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka hasil dari penelitian terdahulu maka peneliti merumuskan hipotesis yang penulis rumuskan untuk mendukung penelitian ini adalah:‘‘Diduga Terdapat Pengaruh Yang Positif Antara komunikasi kerja Terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

**METODE PENELITIAN**

**Sejarah Kantor Camat Pagai Selatan**

Kepulauan Mentawai merupakan Kabupaten baru di Sumatera Barat, yang sebelumnya bagian dari kabupaten padang pariaman. Pemerintah Rebublik Indonesia mengerluarkan undang-undang no.49/1999 tentang pembentukan kabupaten Kepulauan Mentawai dan mulai saat itu kepulauan mentawai menjadi kabupaten yang otonom, berpisah dengan kabupaten padang pariaman dan menjadi kabupaten baru di sumatera barat. Awal pemebentukan, kabupaten kepulauan mentawai terdiri dari empat kecamatan yaitu kecamatan pagai selatan, kecamatan sipora, kecamatan siberut dan kecamatan siberut utara.

Kecamatan pagai selatan meruapakan kecamatan pemekaran berdasarkan peraturan pemerintah nomor 129 tahun 2000 tentang persyaratan pemebantukan dan kreteria pemekaran, penghaapusan dan pengabungan daerah, dimana dibentuk empat kecamatan baru yaitu kecamatan siberut utara dan selatan dan kecamatan pagai utara dan pagai selatan, bertambahnya kecamatan di kepulauan mentawai menyebabkan sarana pemerintah bertambah salah satunya bertambahnya kantor camat

**Metode Pengumpulan Data**

1. Penelitian kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan melalui studi kepustakaan, internet, buku referensi, jurnal, skripsi dan artikel-artikel lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.

1. Penelitian lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek penelitian dengan memberikan kuesioner kepada responden.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpula data yang penulis gunakan adalah :

1. Angket (kuesioner)

Yaitu pembagian angket langsung pada tempat penelitian dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan kantor camat pagai selatan.

1. Dokumentasi

Data-data yang penulis peroleh adalah data-data yang berbentuk dokumen-dokumen sebelum penulis melakukan penelitian.

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dari informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung pada narasumber yaitu semua perangkat yang ada dalam kantor camat pagai selatan.

**Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kuatitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kueisioner yang diberikan penulis pada responden.

1. Sumber Data
2. Data Primer

Adalah data yang berhubungan langsung dengan objek penelitian. Data dan informasi diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden yang ada dilapangan dengan cara menyebarkan kuisioner. Kuisioner adalah salah satu alat yang digunakan untuk memperoleh data dari responden.

1. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari luar objek yang diteliti, akan tetapi memiliki hubungan dengan data yang telah dikumpulkan baik secara langsung maupun tidak langsung. Data sekunder digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap ataupun diproses lebih lanjut. Data sekunder didapatkan dari wabsite, jurnal, pustaka, dan referensi terkait dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

 Menurut Agussalim M.(2015) Populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda( hidup atau mati). Populasi dalam penelitian ini semua perangkat yang ada di Kantor Camat Pagai Selatan yang berjumlah 48 orang.

2. Sampel

 Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Menurut Arikunto (2013) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini obyek yang akan di teliti Karyawan perangkat yang ada di Kantor Camat Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 48 orang karyawan

Uji Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas, menurut Arikunto (2012) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen.

1. **Uji Reliabilitas**

Imam Ghazali (2015) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Item-item yang punya koefisien korelasi < 0.40 akan dibuang kemudian Uji Reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.40(Imam Ghazali, 2015).

Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05, (Imam Ghozali 2016).

1. **Uji Heteroskedastisitas**

 Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser untuk menguji tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menurut (Imam Ghozali, 2011).

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

 Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif.

1. **Analisis regresi linier sederhana berikut:**

Y= a+bx

Dimana :

Y= Kinerja Karyawan

X= Komunikasi Kerja

a= Koefisien Konstanta

b= Koefisien Regresi

 **Koefesien Determinasi**

 Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

**Metode Pengujian Hipotesis**

1. **Pengujian Variabel Secara Individual (Uji t)**

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai adalah uji t-statistik. Untuk melihat tingkat signifikan dimasing masing variabel idependen secara statistik, dan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen secara individu atau persial.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

Uji Validitas

1. Uji Komunikasi Kerja (X)

Dalam penelitian ini angka kritik adalah N =48, maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,2787. Hasil uji validitas variabel komunikasi kerja(X), seluruh pertanyaan variabel komunikasi kerja (X) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2787), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1. Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Seluruh pertanyaan variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2787), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukan *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 48 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | 3,14186630 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,062 |
| Positive | ,053 |
| Negative | -,062 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,431 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,992 |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

Didapatkan nilai residual sebesar 0,992 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 48 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

1. Uji Heteroskedastisitas

**

Dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Analisa Regresi Linear sederhan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | B | Std. Error |
| (Constant) | -2,117 | 4,637 |
| komunikasi kerja | 1,063 | ,047 |

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. konstanta sebesar -2,117 artinya jika tidak ada komunikasi kerja (X=0) maka nilai kinerja karyawan akan turun sebesar konstanta yaitu 2,117 satuan.
2. Koefisien komunikasi kerja 1,063 koefisien bernilai positif artinya komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika komunikasi kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 1,063 satuan

**Hasil Koefisien Determinasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square |
| ,958a | ,918 | ,916 |

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,918. Hal ini berarti kontribusi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 91,8% sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

1.Uji t

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| (Constant) | -,456 | ,650 |
| komunikasi kerja | 22,622 | ,000 |

Variable komunikasi kerja memiliki t hitung (22,622) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,00<0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikankan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh komunikasi kerja Terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi kerja memiliki rata-rata TCR 82,03% Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator pengaruh pada sikap dengan nilai TCR sebesar 82,84% dan Variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata TCR 82,05% dan indikator Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator Kerja Sama dengan nilai TCR sebesar 82,76%.
2. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Kontribusi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 91,8% sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya

**Saran- Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Komunikasi harus menjadi perhatian Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai Selatan karena mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan Kinerja karyawan di tempat kerja. Dimana jika nilai komunikasi kerja baik maka Kinerja karyawan di tempat kerja akan baik pula.
2. Bagi pihak Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai agar selalu meningkatkan komunikasi secara berkala dalam mencapai dalam mendorong kerja karyawan dan selalu melakukan pemahaman kerja karyawan dengan kemampuannya dalam berkerja dan dilakukan secara terus-menerus agar karyawan semangat dalam berkerja.
3. Diharapkan menambah sampel penelitiannya, dengan harapan bisa memperoleh hasil yang lebih signifikan terhadap variabel terikat seperti etos kerja, semangat kerja, kepemimpinan dan lainya sehingga dapat menghasilkan penemuan baru.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang

Agussalim Manguluang. 2010. *Metodologi Penelitian* ,Ekasakti Press Universitas Ekasakti, Padang

Agussalim Manguluang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Ekasakti Press Universitas Ekasakti, Padang

Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Ali, Muhammad. 2014. Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

Dr.H. syaiful rohim. 2016. Teori Komunikasi Perspektif, Ragam, dan Aplikasi, Edisi revisi, Rineka Cipta

Ghozali Imam. 2011.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS,* Badan Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, SP. Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta

Handoko, 2014, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua,

Hendriani, Susi dan Hariyandi, Fitri. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. Jurnal Aplikasi Bisnis (4)2, 124-156. Retrieved from Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Riau

Juliansyah Noor, (2013). “Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis” cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.

Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangku prawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2012. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor

Mulyadi, 2016. Pengantar Manajemen. In Media. Bogor

Mulyana, Deddy. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori kepraktek. Edisi ke tiga, Cetakan ke tujuh*.*PT.Rajawali pers.Jakarta

Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sinambela, Lijan Poltak.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Soukidjo, Notoatmodjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Rineka Cipta. Jakarta

Usman, Husaini.2016. *Manajemen Teori, Praktik,dan riset pendidikan*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara

Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Edisi Ketiga. PT Rajawali Pers.Jakarta

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

***Paper Journal***

Anshari, H., & Amin, M. J. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform (Jar)*, *2*(3), 397-409.

Albab, M. Ulul. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Komunikasi Internal, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Di Kabupaten Jepara*. Diss. Universitas Muria Kudus, 2017.

Chandralela, Adinda, And Ahmad Yani Hazir. "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3.2 (2017): 16-36.

Calista, Rissa Putri. "Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bus Rapid Transit (Brt) Trans Semarang." (2017).

Dimas Kapi Rossi, M. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Jenang Kudus Di Desa Kaliputu Kudus* (Doctoral Dissertation, Umk).

Hoeriah, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Mengajar Guru Tk Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *12*(1).

Muttaqijn, M. I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kontigensi*, *4*(2), 136-144.

Rosa, Ellya. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat Ii*. Diss. Universitas Terbuka, 2013.

Pramika, Depi; Sari, Nurmala. Pengaruh Komunikasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Finansia Multi Finance Palembang. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 2017, 1.1.

Putri, S. L., & Prihatini, A. E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *6*(3), 273-282.

Putri, Sinta Listiarini; Prihatini, Apriatni Endang. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2017, 6.3: 273-

Pitrajaya, Brian Oswnda, And Hendri Sukotjo. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 6.9 (2017).