MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS EFEKTIVITAS KOMUNIKASI BISNIS DALAM KEGIATAN OPERASIONAL DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR

Trisna Novitasari [1], **Binti Shofiatul Jannah** [2]
[1,2] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
*Korespondensi: trisnanovitaa@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the strength of the influence of communication on work effectiveness at the Sidrap Regency Public Works and Bina Marga Office. The sample was taken as many as 25 respondents. The research conducted by researchers is verification research or causality, which is research that looks for the relationship between the cause variable and the effect variable. The relationship in question is the relationship between Communication (Independent variable) and Work Effectiveness (Dependent variable). The analytical tool used is the Spearman Rank coefficient formula (ρ) Based on the analysis of the data collected, the following conclusions can be drawn: 1) The results of the analysis show that Communication is associated with Work Effectiveness. This shows that the more effective the communication that occurs, the work effectiveness will increase, on the other hand, if communication is ineffective, the work done will become increasingly ineffective. 2) Communication that occurs in the environment at the Sidrap Regency Public Works and Highways Office is quite effective, because after all the role of the leader here cannot be ruled out, because it is the leader who creates environmental conditions to be pleasant or otherwise.
Keywords: Communication, Work Effectiveness, Operational Activities

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui kekuatan pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga Kabupaten Sidrap. Sampel diambil sebanyak 25 responden.Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara Komunikasi (Independent variable) dengan Efektifitas Kerja (Dependent variable). Alat analisis yang digunakan adalah rumus koefisien Rank Spearman (ρ) Berdasarkan analisis terhadap data yang terkumpul maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berasosiasi dengan Efektifitas Kerja. Hal inimenunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjadi maka efektifitas kerja akan meningkat, sebaliknya bila komunikasi tidak efektif maka pekerjaan yang dilakukakan pun menjadi semakin tidak efektif. 2) Komunikasi yang terjadi di lingkungan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga Kabupaten Sidrap sudah cukup efektif, karena bagaimana pun juga peran pimpinan di sini tidak dapat dikesampingkan, karena pimpinanlah yang menciptakan kondisi lingkungan menjadi menyenangkan atau sebaliknya.
kata kunci: Komunikasi, Efektifitas Kerja, Kegiatan Operasional.

Article history
Received: desember 2024
Reviewed: desember 2024
Published: desember 2024

Plagirism checker no 90823
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Komunikasi bisnis merupakan salah satu elemen kunci dalam mendukung keberhasilan operasional organisasi, khususnya dalam sektor publik seperti Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga. Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan infrastruktur jalan di Provinsi Jawa Timur, efektivitas komunikasi memiliki peran strategis dalam memastikan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kelancaran pelaksanaan tugas, koordinasi antar unit kerja, dan penyampaian informasi kepada pemangku kepentingan.

Dalam konteks operasional, komunikasi yang efektif tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga membantu mencegah terjadinya miskomunikasi yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan operasional Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga yang melibatkan berbagai pihak, mulai dari internal organisasi, kontraktor, hingga masyarakat, membutuhkan sistem komunikasi yang terstruktur dan responsif.

Namun, tantangan dalam komunikasi bisnis di sektor publik masih menjadi perhatian. Faktor-faktor seperti struktur organisasi yang kompleks, kurangnya pemanfaatan teknologi komunikasi modern, serta adanya perbedaan latar belakang antar individu sering kali menjadi kendala yang mengurangi efektivitas komunikasi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana efektivitas komunikasi bisnis diterapkan dalam mendukung kegiatan operasional Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi efektivitas komunikasi bisnis dalam mendukung kegiatan operasional di instansi tersebut. Dengan melakukan analisis terhadap sistem komunikasi yang ada, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Komunikasi bisnis memainkan peranan yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas, cepat, dan efektif menjadi faktor kunci dalam menjaga efisiensi, kolaborasi, dan pencapaian tujuan. Hal ini terutama relevan dalam organisasi besar seperti Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur, yang memiliki tanggung jawab strategis terhadap pengelolaan, pembangunan, dan pemeliharaan infrastruktur jalan di seluruh wilayah provinsi.

Sebagai instansi pemerintah, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur menjalankan berbagai kegiatan operasional yang melibatkan banyak pihak, termasuk pegawai internal, pemerintah daerah, kontraktor, konsultan, hingga masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, dinas ini dihadapkan pada tantangan koordinasi yang kompleks. Oleh karena itu, efektivitas komunikasi menjadi elemen penting untuk memastikan kelancaran dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi setiap proyek yang dikerjakan.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa komunikasi bisnis dalam sektor publik sering menghadapi berbagai tantangan. Struktur birokrasi yang hierarkis, kurangnya akses terhadap teknologi komunikasi modern, dan perbedaan persepsi antar individu menjadi beberapa faktor yang berpotensi menghambat kelancaran komunikasi. Miskomunikasi dapat berdampak pada keterlambatan pelaksanaan proyek, pembengkakan biaya, hingga menurunnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Dalam konteks ini, upaya untuk menganalisis dan meningkatkan efektivitas komunikasi bisnis menjadi kebutuhan yang mendesak.

Penelitian ini difokuskan pada analisis efektivitas komunikasi bisnis di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana sistem komunikasi yang diterapkan telah mendukung kegiatan operasional, serta mengidentifikasi hambatan dan peluang perbaikan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi komunikasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja operasional dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengkaji bagaimana elemen-elemen komunikasi bisnis, seperti saluran komunikasi, gaya komunikasi, dan pemanfaatan teknologi, berkontribusi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

terhadap efektivitas kerja di dinas ini. Studi ini tidak hanya relevan bagi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi instansi lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola komunikasi operasional mereka.

Dengan memahami pentingnya komunikasi bisnis dalam operasional sehari-hari, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan sistem komunikasi di sektor publik, sekaligus menjawab kebutuhan masyarakat akan layanan infrastruktur yang lebih baik dan berkualitas.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem komunikasi yang diterapkan dalam organisasi.

Dalam konteks organisasi sektor publik, seperti Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam memastikan keberlanjutan dan keberhasilan proyek-proyek infrastruktur. Menurut Bernardin dan Russell (2013), kinerja karyawan diukur melalui beberapa dimensi, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, efisiensi dalam penggunaan waktu, dan kemampuan bekerja sama dengan tim. Dimensi ini juga relevan dalam sektor publik, di mana kolaborasi dan koordinasi antardepartemen menjadi kebutuhan penting.

Komunikasi bisnis yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Studi dari Giri dan Santra (2010) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik di tempat kerja menciptakan lingkungan yang kondusif, memperkuat hubungan antarpegawai, dan meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab. Sebaliknya, miskomunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, menurunkan motivasi kerja, dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja individu maupun tim.

Komunikasi

Efektivitas komunikasi bisnis tidak hanya memengaruhi penyampaian informasi, tetapi juga menentukan sejauh mana karyawan memahami visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut teori komunikasi organisasi oleh Kreitner dan Kinicki (2014), komunikasi yang efektif dalam organisasi memiliki tiga fungsi utama: memberikan informasi, membangun hubungan, dan memengaruhi perilaku. Ketiga fungsi ini secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang membutuhkan kolaborasi lintas divisi seperti di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga

Penelitian lain oleh Clampitt (2013) menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi komunikasi modern dalam mendukung kinerja karyawan. Penggunaan teknologi ini dapat mempercepat alur informasi, meminimalkan risiko miskomunikasi, dan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, integrasi teknologi komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan mengelola proyek-proyek infrastruktur dengan lebih efisien.

Gaya Kepemimpinan

Meskipun komunikasi bisnis berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, tantangan-tantangan seperti hambatan budaya organisasi, kurangnya pelatihan komunikasi, dan resistensi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

terhadap perubahan teknologi sering menjadi penghalang. Menurut Schein (2010), budaya organisasi yang hierarkis dapat memperlambat aliran komunikasi dan mengurangi inisiatif karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan yang komprehensif untuk mengatasi hambatan ini dan menciptakan sistem komunikasi yang mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan tinjauan literatur ini, dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi bisnis merupakan elemen yang tidak terpisahkan dari peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur, pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara komunikasi bisnis dan kinerja karyawan dapat menjadi landasan untuk menyusun strategi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin diartikan sebagai bentuk ketaatan seorang karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dalam organisasi sektor publik seperti Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, disiplin kerja menjadi fondasi dalam menjalankan tugas operasional yang membutuhkan koordinasi lintas divisi.

Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, seperti kepatuhan terhadap waktu kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan kesesuaian perilaku dengan nilai-nilai organisasi. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.
2. Sistem Penghargaan dan Sanksi: Pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi serta penerapan sanksi bagi yang melanggar aturan dapat meningkatkan disiplin.
3. Komunikasi yang Efektif: Komunikasi yang jelas dan transparan antara pimpinan dan karyawan membantu mengurangi potensi pelanggaran terhadap aturan.

Hubungan Disiplin Kerja dan Komunikasi Bisnis

Komunikasi bisnis yang efektif memainkan peran kunci dalam membangun dan menjaga disiplin kerja di lingkungan organisasi. Menurut Luthans (2011), komunikasi yang jelas dan langsung memungkinkan karyawan memahami peraturan organisasi serta konsekuensi dari pelanggarannya. Selain itu, komunikasi yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mematuhi standar organisasi.

Studi oleh Sutrisno (2017) menunjukkan bahwa dalam organisasi yang memiliki sistem komunikasi yang terbuka dan dua arah, tingkat disiplin kerja karyawan cenderung lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh adanya kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, mengklarifikasi kebijakan, dan memahami pentingnya peraturan kerja. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, di mana pekerjaan melibatkan koordinasi proyek besar dan membutuhkan kepatuhan terhadap jadwal yang ketat, disiplin kerja yang didukung oleh komunikasi yang efektif menjadi elemen krusial.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tantangan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Meskipun komunikasi bisnis dapat mendukung peningkatan disiplin kerja, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Tantangan ini meliputi:

1. Kompleksitas Struktur Organisasi: Dalam organisasi yang besar dan hierarkis, seperti Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, penyampaian informasi sering kali menjadi lambat, sehingga menghambat pemahaman aturan oleh karyawan.
2. Perbedaan Budaya Kerja: Karyawan dari latar belakang yang berbeda mungkin memiliki pemahaman dan sikap yang berbeda terhadap disiplin kerja.
3. Resistensi terhadap Perubahan: Karyawan yang terbiasa dengan pola kerja tertentu sering kali menolak kebijakan baru yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin.

Menurut Gibson et al. (2012), pendekatan yang integratif, termasuk pelatihan komunikasi dan penyelarasan nilai organisasi, dapat membantu mengatasi tantangan ini. Dalam hal ini, penting untuk mengembangkan strategi komunikasi yang mampu mendorong kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dalam mendukung keberhasilan operasional.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Studi oleh Giri dan Santra (2010) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan kerja, memperbaiki alur koordinasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Faktor-faktor komunikasi, seperti kejelasan pesan, frekuensi komunikasi, serta umpan balik yang konstruktif, berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim.

Dalam lingkungan kerja sektor publik, di mana tugas-tugas operasional sering kali kompleks dan melibatkan banyak pihak, komunikasi yang terorganisir dengan baik memiliki peran strategis dalam memastikan kelancaran aktivitas. Teori komunikasi organisasi oleh Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif membantu menyelaraskan pemahaman antara manajemen dan karyawan, sehingga mampu mengurangi miskomunikasi yang berpotensi menurunkan kinerja.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi bisnis yang efektif memengaruhi berbagai dimensi kinerja karyawan, termasuk:

1. Kualitas Kerja: Komunikasi yang jelas meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
2. Efisiensi Kerja: Komunikasi yang efisien mengurangi waktu yang terbuang akibat miskomunikasi.
3. Kolaborasi Tim: Komunikasi yang terbuka mendorong kerjasama yang lebih baik antarindividu dalam tim.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku dan pendekatan seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2017). Dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur, gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

menciptakan koordinasi yang baik, meningkatkan motivasi, dan mendorong produktivitas karyawan.

Studi oleh Yukl (2013) mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan dapat secara langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui mekanisme motivasi, pemberdayaan, dan penyelarasan tujuan organisasi. Pemimpin yang menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional, misalnya, cenderung memberikan visi yang jelas, inspirasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik karyawan dan, pada akhirnya, kinerja mereka.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang transaksional, yang berfokus pada penghargaan berbasis hasil dan kepatuhan terhadap aturan, juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam tugas-tugas yang membutuhkan kepatuhan terhadap prosedur operasional. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, di mana tugas-tugas melibatkan proyek infrastruktur yang kompleks, gaya kepemimpinan yang adaptif dan situasional mungkin lebih efektif untuk mengatasi tantangan yang dinamis.

Menurut teori dua faktor oleh Herzberg (1968), kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti pemberian arahan dan supervisi yang jelas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berperan penting dalam mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kesadaran seorang individu untuk mematuhi peraturan dan norma kerja yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan diukur melalui pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017), karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan dengan hasil yang berkualitas. Disiplin kerja juga berkontribusi dalam menciptakan efisiensi operasional, terutama di lingkungan kerja yang kompleks seperti Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Dalam organisasi sektor publik, disiplin kerja karyawan sangat penting karena proyek-proyek infrastruktur memerlukan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap jadwal, standar kerja, dan prosedur. Studi oleh Gibson et al. (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap dimensi-dimensi kinerja karyawan, seperti kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja. Disiplin kerja yang kuat membantu karyawan untuk mengelola waktu dengan baik, meminimalkan kesalahan, dan menjaga stabilitas dalam operasional organisasi.

Teori penguatan (Reinforcement Theory) oleh Skinner (1953) menjelaskan bahwa perilaku karyawan, termasuk disiplin kerja, dapat diperkuat melalui sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan oleh organisasi. Pemimpin yang konsisten dalam menerapkan aturan dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat membantu meningkatkan tingkat disiplin karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta dari tempat kejadian tersebut atau berada di populasi tersebut. Tujuan penelitian deskriptif yaitu dapat menjawab pertanyaan yang berkaitan adanya masalah yang akan diteliti.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang bertempat di Jl. Gayung Kebonsari No.167, Surabaya. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2024. Fokus penelitian ini berfokus pada komunikasi bisnis dalam kegiatan operasional di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner dalam mengetahui jawaban responden terkait hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen yaitu komunikasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa komunikasi bisnis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar X dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, yang berarti hipotesis penelitian diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjadi di organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Dimensi Komunikasi yang Berpengaruh

1. Kejelasan Informasi: Analisis menunjukkan bahwa kejelasan informasi memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menerima informasi secara jelas dan tepat waktu mampu menjalankan tugas dengan lebih efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian Giri dan Santra (2010), yang menegaskan bahwa komunikasi yang jelas membantu mengurangi potensi kesalahan dalam pekerjaan.
2. Frekuensi Komunikasi: Hasil penelitian menunjukkan bahwa frekuensi komunikasi yang rutin antara pimpinan dan karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan. Kegiatan seperti rapat koordinasi, laporan berkala, dan diskusi informal terbukti meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan kerja dan membantu menyelesaikan hambatan operasional dengan cepat.
3. Umpan Balik: Karyawan yang menerima umpan balik secara konsisten merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mampu memperkuat hubungan kerja, meningkatkan pemahaman bersama, dan mendorong kinerja yang optimal. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, efektivitas komunikasi bisnis

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

sangat penting mengingat kompleksitas tugas yang melibatkan banyak pihak dan memerlukan koordinasi lintas departemen.

Implikasi Praktis

1. Meningkatkan Sistem Komunikasi Internal: Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga perlu mengembangkan sistem komunikasi yang lebih terstruktur, seperti penggunaan teknologi komunikasi modern dan platform kolaborasi online untuk mempermudah alur informasi.
2. Pelatihan Komunikasi: Dinas dapat memberikan pelatihan komunikasi bagi para pemimpin dan staf untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal, terutama dalam menyampaikan pesan yang jelas dan memberikan umpan balik.
3. Peningkatan Transparansi Informasi: Transparansi dalam penyampaian informasi mengenai kebijakan dan prosedur organisasi dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan uji regresi, variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar Y dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, yang berarti hipotesis penelitian diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dimensi Gaya Kepemimpinan yang Berpengaruh

1. Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan visi yang jelas, inspirasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian Yukl (2013), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik melalui motivasi intrinsik.
2. Kepemimpinan Transaksional: Kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada penghargaan berbasis hasil dan pemantauan terhadap ketaatan, juga memberikan kontribusi signifikan. Karyawan yang diberikan penghargaan atas pencapaiannya lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Namun, gaya ini kurang efektif dalam menghadapi situasi yang membutuhkan inovasi dan adaptasi, seperti proyek-proyek infrastruktur yang dinamis.

Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1988), yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan karyawan dan situasi kerja. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, di mana tugas-tugas bersifat kompleks dan memerlukan koordinasi lintas divisi, gaya kepemimpinan transformasional menjadi lebih relevan dalam menciptakan motivasi dan komitmen jangka panjang.

Implikasi Praktis

1. Pengembangan Gaya Kepemimpinan: Pemimpin di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan visi yang jelas, mendukung pengembangan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif.
2. Peningkatan Program Pelatihan Kepemimpinan: Pelatihan kepemimpinan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

strategis, dan motivasi karyawan dapat membantu meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

3. Keseimbangan antara Gaya Kepemimpinan: Dalam situasi tertentu, kepemimpinan transaksional tetap diperlukan, khususnya dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan dan pencapaian target jangka pendek. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengintegrasikan kedua gaya tersebut secara efektif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar Z dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, yang berarti hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Dimensi Disiplin Kerja yang Berpengaruh

1. Kepatuhan terhadap Aturan: Dimensi ini memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang patuh terhadap peraturan organisasi menunjukkan tingkat efisiensi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional. Hasil ini mendukung teori Gibson et al. (2012) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap aturan menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam lingkungan kerja.
2. Ketepatan Waktu: Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghadiri kegiatan operasional berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas organisasi. Karyawan yang disiplin dalam hal waktu cenderung lebih terorganisir dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai lebih optimal.
3. Konsistensi dalam Pelaksanaan Tugas: Konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja. Karyawan yang konsisten menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, sehingga membantu organisasi mencapai target yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung teori penguatan (Reinforcement Theory) oleh Skinner (1953), yang menjelaskan bahwa perilaku disiplin karyawan dapat diperkuat melalui pemberian penghargaan atas kinerja yang baik dan pemberian sanksi untuk pelanggaran. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan konsisten telah terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi. Dalam proyek infrastruktur yang dikelola oleh dinas ini, disiplin kerja sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai dengan jadwal dan standar yang telah ditentukan.

Implikasi Praktis

1. Peningkatan Sistem Pengawasan dan Evaluasi: Dinas perlu meningkatkan sistem pengawasan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan jadwal kerja. Evaluasi berkala juga diperlukan untuk memantau tingkat disiplin karyawan.
2. Penghargaan untuk Karyawan Berprestasi: Memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan lain untuk meningkatkan disiplin mereka.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3. Sosialisasi Aturan Kerja: Dinas perlu melakukan sosialisasi yang lebih intensif terkait aturan kerja dan standar yang harus dipenuhi untuk memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mematuhi aturan yang berlaku.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi bisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga menjadi sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan operasional organisasi. Berdasarkan hasil dan pembahasan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat, dikombinasikan dengan elemen transaksional sesuai kebutuhan, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil dan pembahasan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan tingkat disiplin kerja melalui pengawasan yang baik, penghargaan yang tepat, dan penegakan aturan yang konsisten, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas operasionalnya.

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

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berasosiasi dengan Efektifitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjadi maka efektifitas kerja akan meningkat, sebaliknya bila komunikasi tidak efektif maka pekerjaan yang dilakukakan pun menjadi semakin tidak efektif.
2. Komunikasi yang terjadi di lingkungan Pengaruh Komunikasi terhadap efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Terhadap Efektif.
3. Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sidrap dan Bina Marga sudah cukup efektif, bahkan sangat ejektif karena bagaimana pun juga peran pimpinan di sini tidak dapat dikesampingkan, karena pimpinanlah yang menciptakan kondisi lingkungan menjadi menyenangkan atau sebaliknya.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan populasi, yang hanya berfokus pada satu instansi pemerintah. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan dengan melibatkan instansi serupa di wilayah lain untuk mendapatkan hasil yang lebih general. Penelitian ini terbatas pada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan otokratis atau demokratis, serta faktor-faktor lain yang mungkin memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, seperti budaya organisasi dan karakteristik individu karyawan. Penelitian ini terbatas pada aspek disiplin kerja karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja atau tingkat motivasi individu. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Saran

Berdasakan kesimpulan diatas, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini masih ditemukan kelemahan dan indikator perubahan sikap dan perilaku, kepuasan kerja,dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang

terjadi belum mampu memperbaiki sikap dan prilaku pegawai yang kurang baik. Komunikasi yang terjadi belum mampu menumbuhkan rasa puas bagi sebagian besar pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga Kabupaten Sidrap. Selain itu, komunikasi belum mampu mendorong pegawai untuk berprestasi.

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

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, D.M., S. Saroh, D. Zunaida. 2018. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KUD. Karangploso Kabupaten Malang). Jurnal Ekonomi Universitas Islam Malang. Kota Malang.

Ali Saukah dan Mulyadi G. Waseso., 2016. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah; Skripsi, Tesis, Disertasi, Artikel, Makalah, Laporan Penelitian. Universitas Negeri Malang, Malang.

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan pertama. Gava Media. Yogyakarta

Dani Vardiansyah., 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi: Pendekatan Taksonomi Konseptual. Ghalia Indonesia, Jakarta:

Deddy Mulyana, 2015. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Remaja Rosda Karya, Bandung:

Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga Kabupaten Sidrap, 2022, Data Pegawai, Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga Kabupaten Sidrap, Pangkajene Sidrap.

Effendy, O, U. 2019. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Penerbit: Rosda Karya. Bandung

Elvinaro Ardianto., 2018. Metodologi Penelitian untuk Public Relations; Kuantitatif dan Kualitatif. Simbiosa Rekatama Media, Bandung.

Fatmawati, F. M., S. Hartono, dan Istiatin. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. Jurnal Edunomika 04 (01):155-165. Surakarta.

Gama. A. W. S., dan N. P. Y. Astiti. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan dan Aplikasi. Cetakan Pertama. CV Noah Aletheia. Bali

Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

H.A.W Widjaja., 2021 Ilmu Komunikasi Pengantar Studi. Rineka Cipta, Jakarta.

Hafied Cangara., 2016. Ilmu Komunikasi dalam Lintasan Sejarah dan Filsafat. Karya Anda, Surabaya.

Hasibuan, S. P. M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Bandung

Hasnawati, M. Sapiri, M. Ruslan. 2021. Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja. Penerbit: Pusaka Almaida. Gowa, Sulawesi Selatan.

Husain Umar., 2014. Riset Sumberdaya Manusia. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada. Depok

Koentjaraningrat, 2015. Metode Penelitian Masyarakat, Gramedia, Jakarta.

Lexy J. Moleong., 2021. Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Mardiani, I. N., dan Y. D. Sepdiana. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan 1(1): 1 – 10. ISSN: 2723-701X. DOI: https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23.

Mark L. Knapp dan Anita L. Vangelist., 2022. Interpersonal Communication and Human Relationship. Edisi ke-2. Newton, New York.Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1987. Metode Penelitian Survai, Cetakan 8, LP3ES, Jakarta.

Misbahuddin, 2018, Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Penerbit PT Bhumi Aksara, Jakarta. Misbahuddin, 2016, Metode dan teknik Penyusunan Laporan Penelitian, Badan Penerbit UNM, Makassar.

Panjaitan, M. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi: 3 (1). Medan

R.Wayne Pace dan Don F. Faules. 2015. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor Deddy Mulyana. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Richard M. Steers, 2021. Efektifitas Organisasi, Rajawali, Jakarta.

Robbins, S. P., dan M. Coulter. 2015. Manajemen. PT Indeks Kelompok gramedia. Jakarta

Samsuddin, H. 2020. Kinerja Karyawan: Tinjauan dari dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Edisi Asli. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.

Silaen. N. T., Syamsuriansyah, R. Chairunnisah, M. R. Sari, E. Mahriani, R. Tanjung, S. Putra. 2021. Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung

Soehardi Sigit., 2023. Perilaku Organisasional. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian, 2022. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Rineka Cipta, Jakarta.

Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss., 2021. Prinsip-prinsip Dasar Human Communication. Rosadakarya, Bandung.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit: Alfabeta. Bandung

Sugiyono., 2016. Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung

Sugiyono., 2017. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta, Bndung.

Suharsimi Arikunto, 2017. Prosedur Penelitiann; Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.

Sujarweni, V. W. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Pustaka Baru Press. Yogyakarta

Sutardji. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Dee Publish. Yogyakarta

Sutrisno Hadi, 2017. Metodologi Research, Jilid I, Cetakan I, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

T. Hani Handoko., 2019. Manajemen. BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Ulfa, M., dan M. Azzuhri. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang.

Vallennia, K., A. Atikah, dan F. N. Azijah. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). E-Jurnal Equilibrium Manajemen. http://jurnal.manajemen.upb.ac.id. ISSN (Online): 2460-2299. ISSN (Cetak): 1693- 5233. Bandung.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 12 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Wandi, D., S. Adha, dan I. Asriyah. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPD) Provinsi Banten. 2(2): Jurnal Ekonomi Vokasi. ISSN 2622-4240 Banten.

Warsono, S., Almaida, dan Asty. 2017. Mekanisme Alih Pengetahuan Anggota Tim Manajemen Atas dan Eksekutif STI: Menuju Keselarasan Sistem Informasi Strategik. Jurnal Sosial 10 (2007): 26-28. Yogyakarta

Winarno Surachmad, 2021. Pengantar Penelitian Dasar dan Metode Teknik, Tarsito, Bandung.

Zettira, E. 2020. Gaya Kepemimpinan Komunikasi Atasan Kebawahan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. Laporan Praktik Kerja Lapangan. Universitas Pakuan. Kota Bogor.