

## **PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN BINA MARGA KABUPATEN SIDRAP**

Nashriah Akil, SE,M.Si  
STIM LPI Makassar  
nashrialakil@gmail.com

### **Abstract**

*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 ( $\rho$ )*

*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 dilakukan 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*

### **PENDAHULUAN**

Dalam konteks penerapan dan untuk melaksanakan tugas - tugas kesehariannya, setiap pegawai dan aparatur sipil negara (ASN) berpegang pada Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), sehingga setiap orang tahu apa yang harus dikerjakan dan batasan kewenangan yang dimiliki. Semakin tinggi kedudukan seseorang maka tugas yang diberikan semakin banyak dan luas, sehingga senantiasa dilakukan koordinasi antara pihak-pihak yang terlibat.

Demikian pula dengan banyaknya kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai negeri dalam rangka meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat membutuhkan perhatian yang serius. Agar setiap tugas yang diberikan dapat sejalan dengan kebijakan pimpinan dibutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang dimaksud di sini adalah bagaimana setiap pegawai mampu menafsirkan apa yang digariskan pimpinan dan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Komunikasi akan berlangsung efektif apabila kedua belah pihak dapat saling memberi umpan balik, namun sebaliknya menjadi tidak efektif apabila komunikasi yang terbentuk hanya mementingkan satu pihak.

Komunikasi yang efektif akan menjadi stimulus terjadinya efektifitas kerja pegawai. Karena komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain (Pace dan Faules, 2005).

Seiring dan selaras dengan pelaksanaan otonomi daerah, di mana karir seorang pejabat dinilai oleh Baperjakat yang nota bene adalah kepala Daerah. Sehingga pergantian pejabat pun kerap terjadi. Pergantian pejabat di lingkungan pemerintah daerah diharapkan mampu mensukseskan program kerja pemerintah daerah, dan bila seorang pejabat tidak mampu melaksanakannya, maka akan segera digantikan oleh orang lain yang dianggap lebih cakap untuk melaksanakannya. Artinya, komunikasi hanya berlangsung satu arah. Sementara orang yang digantikan akan merasa kecewa dengan keputusan tersebut. Padahal, apabila ada kekurangan

dalam sebuah pekerjaan apabila dikomunikasikan dengan baik, maka penggantian yang dimaksud tidak dibutuhkan.

## RUMUSAN MASALAH

Yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini, yaitu :

**“Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga Kabupaten Sidrap?”**

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab akibat dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara Komunikasi (*Independent variable*) dengan Efektifitas Kerja (*Dependent variable*).

Untuk menganalisis data variabel Komunikasi dan efektivitas Kerja yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus koefisien Rank Spearman ( $\rho$ ) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007), dengan rumus sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

- $\rho$  = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*
- $d_i$  = Selisih rank X dengan rank Y ( $X_i - Y_i$ )
- $n$  = Sampel
- 6 = Bilangan tetap
- $\alpha$  = 5%

Apabila  $\rho < \rho$  tabel (5%) maka hipotesis diterima, sedangkan bila  $\rho > \rho$  tabel (5%) maka hipotesis ditolak.

$H_0$  :  $\mu_1 = \mu_1$ ; artinya bahwa Komunikasi berasosiasi dengan Efektifitas Kerja

$H_a$  :  $\mu_1 \neq \mu_1$ ; artinya bahwa Komunikasi tidak berasosiasi dengan Efektifitas Kerja.

## HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis data, disebutkan pada bagian sebelumnya bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kekuatan pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Bina Marga Kabupaten Sidrap. Dalam penelitian ini penulis menggunakan komunikasi sebagai Variabel bebas (*Independent Variable*), dengan indikator: Membangun hubungan, Pertukaran informasi, serta Perubahan sikap dan tingkah laku

Sebagai Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Efektifitas kerja, dengan indikator: Kemampuan Menyesuaikan Diri, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja.

### A. Variabel Komunikasi

Dalam penyajian data Komunikasi responden diberi nomor urut 1 – 25 (sesuai dengan banyaknya sampel). Jawaban responden berada pada kisaran 1 – 3 (Tidak Setuju, Netral atau Setuju).

#### 1. Indikator Membangun Hubungan

Hasil wawancara terhadap 25 responden pegawai pada Dinas pekerjaan Umum dan Bina Marga Kabupaten Sidrap berkaitan dengan indikator membangun hubungan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab

kadang-kadang dan 18 (72%) responden menjawab Setuju bahwa terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. (Tabel 4.1).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator membangun hubungan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 4 (40%) responden menjawab Netral, dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja. (Tabel 4.1).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator membangun hubungan diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 11 (44%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (58%) responden menjawab Setuju bahwa hubungan antar bagian meminimalisir terjadinya konflik kepentingan. (Tabel 4.1).

**Tabel 4.1. Jawaban Terhadap Indikator Membangun Hubungan**

Jawaban Responden	Pertanyaan		
	1.1	1.2	1.3
Tidak Setuju	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Netral	7 (28%)	10 (40%)	11 (44%)
Setuju	18 (72%)	15 (60%)	14 (56%)
Jumlah	25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)

Sumber: Hasil Wawancara, 2022

## 2. Indikator Pertukaran informasi

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator pertukaran informasi diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 5 (20%) responden menjawab Netral/Kadang-Kadang, dan 20 (80%) responden menjawab Setuju bahwa dilakukan rapat harian sebelum melaksanakan pekerjaan (Tabel 4.2).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator pertukaran informasi diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa manajemen aktif memberikan informasi aktual kepada semua karyawan melalui media internet. (Tabel 4.2).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator pertukaran informasi diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa setiap pimpinan segera menginformasikan hal-hal terbaru terkait dengan kebijakan pemerintah. (Tabel 4.2).

**Tabel 4.2. Jawaban Terhadap Indikator Pertukaran informasi**

Jawaban Responden	Pertanyaan		
	2.1	2.2	2.3
Tidak Setuju	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Netral/Kadang-kadang	5 (20%)	9 (36%)	9 (36%)
Setuju	20 (80%)	16 (64%)	16 (64%)
Jumlah	25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)

Sumber: Hasil Wawancara, data di olah, 2022

### 3. Indikator Perubahan Sikap dan Perilaku

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator perubahan sikap dan perilaku diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 5 (20%) responden menjawab kadang-kadang dan 13 (52%) responden menjawab Setuju bahwa dituntut ketelitian dalam bekerja (Tabel 4.3).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator perubahan sikap dan perilaku diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 12 (48%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan komitmen untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. (Tabel 4.3).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator perubahan sikap dan perilaku diperoleh jawaban sebagai berikut: sebanyak 8 (32%) responden menjawab Tidak Setuju, 3 (12%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan perhatian secara total dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. (Tabel 4.3).

**Tabel 4.3. Jawaban Terhadap Indikator Perubahan Sikap dan Perilaku**

Jawaban Responden	Pertanyaan		
	3.1	3.2	3.3
Tidak Setuju	7 (28%)	6 (24%)	8 (32%)
Netral Kadang-kadang	5 (20%)	7 (28%)	3 (12%)
Setuju	13 (52%)	12 (48%)	14 (56%)
Jumlah	25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)

Sumber: Hasil Wawancara, 2022

### B. Variabel Efektifitas Kerja

Dalam penyajian data efektifitas kerja ini responden diberi nomor urut 1 - 25 (sesuai dengan banyaknya sampel). Jawaban responden berada pada kisaran 1 – 3 (Tidak Setuju, Kadang-kadang atau Setuju).

#### 1. Indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju,

10 (40%) responden menjawab kadang-kadang dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa berupaya menyesuaikan diri dengan setiap aturan baru. (Tabel 4.4).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 9 (36%) responden menjawab kadang-kadang dan 16 (64%) responden menjawab Setuju bahwa diperlukan ketanggapan dalam menyelesaikan setiap permasalahan. (Tabel 4.4).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kemampuan menyesuaikan diri diperoleh jawaban sebagai berikut: 0 (0%) responden menjawab Tidak Setuju, 11 (44%) responden menjawab kadang-kadang dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa adanya tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. (Tabel 4.4).

**Tabel 4.4. Jawaban Terhadap Indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri**

Jawaban Responden	Pertanyaan		
	4.1	4.2	4.3
Tidak Setuju	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Netral Kadang-kadang	10 (40%)	9 (36%)	11 (44%)
Setuju	15 (60%)	16 (64%)	14 (56%)
Jumlah	25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)

Sumber: Hasil Wawancara, 2022

## 2. Indikator Kepuasan Kerja

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 12 (48%) responden menjawab Setuju bahwa posisi yang diduki saat ini sudah tepat. (Tabel 4.5).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 3 (12%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 15 (60%) responden menjawab Setuju bahwa pimpinan menghargai hasil kerja. (Tabel 4.5).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator kepuasan kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 4 (16%) responden menjawab Tidak Setuju, 7 (28%) responden menjawab Kadang-kadang, dan 14 (56%) responden menjawab Setuju bahwa terus berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan. (Tabel 4.5).

**Tabel 4.5. Jawaban Terhadap Indikator Kepuasan Kerja**

Jawaban Responden	Pertanyaan		
	5.1	5.2	5.3
Tidak Setuju	6 (24%)	7 (28%)	4 (16%)
Netral Kadang-kadang	7 (28%)	3 (12%)	7 (28%)
Setuju	12 (48%)	15 (60%)	14 (56%)
Jumlah	25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)

Sumber: Hasil Wawancara, data diolah 2022.

### 3. Indikator Prestasi Kerja

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator prestasi kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 6 (24%) responden menjawab Tidak Setuju, 10 (40%) responden menjawab kadang-kadang dan 9 (36%) responden menjawab Setuju bahwa mampu bekerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan. (Tabel 4.6).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator prestasi kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 4 (16%) responden menjawab Tidak Setuju, 13 (52%) responden menjawab kadang-kadang dan 8 (32%) responden menjawab Setuju bahwa mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang ditentukan. (Tabel 4.6).

Hasil wawancara terhadap 25 responden berkaitan dengan indikator prestasi kerja diperoleh jawaban sebagai berikut: 7 (28%) responden menjawab Tidak Setuju, 12 (48%) responden menjawab kadang-kadang dan 6 (24%) responden menjawab Setuju bahwa prestasi kerja mampu bekerja kapanpun dibutuhkan. (Tabel 4.6).

**Tabel 4.6. Jawaban Terhadap Indikator Prestasi Kerja**

Jawaban Responden	Pertanyaan		
	6.1	6.2	6.3
Tidak Setuju	6 (24%)	4 (16%)	7 (28%)
Netral/Kadang-kadang	10 (40%)	13 (52%)	12 (48%)
Setuju	9 (36%)	8 (32%)	6 (24%)
Jumlah	25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)

Sumber: Hasil Wawancara, data diolah, 2022

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian keempat diatas peneliti telah melakukan pengolahan data terhadap jawaban 25 responden. Setiap responden akan menjawab 3 indikator, yang di dalam setiap indikator terdapat 3 pernyataan. Selanjutnya indikator-indikator akan membentuk variabel. Selanjutnya dilakukan analisis sesuai tujuan penelitian, maka penggunaan *Korelasi Rank Spearman* untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi (*Independent variable*) dengan Efektifitas Kerja (*Dependent variable*).

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis *Rank Spearman* dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Memberi ranking observasi-observasi pada variabel X mulai 1 hingga N (n = 25). Juga observasi-observasi pada variabel Y mulai 1 hingga N (n = 25).
2. Memberi setiap subyek ranking pada variabel X dan ranking-nya pada variabel Y di sebelah nama subyek.
3. Tentukan harga  $d_i$  untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking Y pada ranking X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan pada masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga pada masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga  $d_i^2$  untuk ke N kasus guna mendapatkan  $\sum d_i^2$ .
4. Untuk menghitung  $r_s$  digunakan rumus  $\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$ .
5. Bandingkan  $\rho$  pada taraf 5% dengan tabel rho..  
 Bentuk tabulasi dari Variabel dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.1. Ranking untuk Variabel X dan Variabel Y**

No.	Komunikasi (X)	Efektifitas Kerja (Y)	Ranking Xi	Ranking Yi
1	3,00	3,00	24,50	25,00
2	2,78	2,78	21,50	23,00
3	2,56	2,00	13,00	3,50
4	2,78	2,89	21,50	24,00
5	2,67	2,33	17,50	16,00
6	3,00	2,22	24,50	10,00
7	2,00	2,33	2,00	16,00
8	2,00	2,33	2,00	16,00
9	2,67	2,33	17,50	16,00
10	2,44	2,22	9,50	10,00
11	2,67	2,00	17,50	3,50
12	2,33	2,44	7,00	19,00
13	2,33	1,89	7,00	2,00
14	2,22	2,67	4,50	21,50
15	2,78	2,22	21,50	10,00
16	2,00	2,22	2,00	10,00
17	2,44	2,56	9,50	20,00
18	2,78	2,22	21,50	10,00
19	2,67	2,67	17,50	21,50
20	2,56	1,56	13,00	1,00
21	2,56	2,22	13,00	10,00
22	2,56	2,11	13,00	5,50
23	2,56	2,22	13,00	10,00
24	2,22	2,11	4,50	5,50
25	2,44	2,33	7,00	16,00

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dilakukan perhitungan atas  $\sum d_i^2$ , sebagai berikut:

**Tabel 5.2. Perhitungan  $\sum d_i^2$**

No.	X <sub>i</sub>	Y <sub>i</sub>	d = X <sub>i</sub> -Y <sub>i</sub>	d <sub>i</sub> <sup>2</sup>
1	24,50	25,00	-0,50	0,25
2	21,50	23,00	-1,50	2,25
3	13,00	3,50	9,50	90,25
4	21,50	24,00	-2,50	6,25
5	17,50	16,00	1,50	2,25
6	24,50	10,00	14,50	210,25

7	2,00	16,00	-14,00	196,00
8	2,00	16,00	-14,00	196,00
9	17,50	16,00	1,50	2,25
10	9,50	10,00	-0,50	0,25
11	17,50	3,50	14,00	196,00
12	7,00	19,00	-12,00	144,00
13	7,00	2,00	5,00	25,00
14	4,50	21,50	-17,00	289,00
15	21,50	10,00	11,50	132,25
16	2,00	10,00	-8,00	64,00
17	9,50	20,00	-10,50	110,25
18	21,50	10,00	11,50	132,25
19	17,50	21,50	-4,00	16,00
20	13,00	1,00	12,00	144,00
21	13,00	10,00	3,00	9,00
22	13,00	5,50	7,50	56,25
23	13,00	10,00	3,00	9,00
24	4,50	5,50	-1,00	1,00
25	7,00	16,00	-9,00	81,00
Jumlah			0,00	2.115,00

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil perhitungan  $r_s$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho &= 1 - \frac{6(2.115)}{25(25^2-1)} \\ &= 1 - 0,81 \\ &= 0,19 \end{aligned}$$

#### A. Pengujian Hipotesis

Dalam mengetahui apakah koefisien yang diperoleh signifikan atau tidak perlu diperbandingkan dengan tabel rho. Namun, karena  $n = 25$  tidak terdapat pada tabel maka dilakukan perhitungan manual sebagai berikut:

Apabila  $n = 24$  harga rho = 0,409 dan  $n = 26$  harga rho = 0,392. Selanjutnya dilakukan perhitungan:

$$\begin{aligned} a &: b = c : d \\ (25 - 24) &: (26 - 24) = (X - 0,409) : (0,392) - (0,409) \\ 1 &: 2 = (X - 0,409) : -0,017 \\ 2X - 2(0,409) &= 1(-0,017) \\ 2X &= 0,818 - 0,017 = 0,801 \\ X &= 0,40 \end{aligned}$$

Dengan demikian rho tabel untuk  $n = 25$  pada taraf 5% adalah 0,40. Hasil membandingkan  $\rho$  dengan  $\rho$  tabel diperoleh  $\rho (0,19) < \rho$  tabel (0,40), sehingga hipotesis ditolak, artinya bahwa Komunikasi berasosiasi dengan Efektifitas Kerja .

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

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 dilakukan 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 efektif karena bagaimana pun juga peran pimpinan di sini tidak dapat dikesampingkan, karena pimpinanlah yang menciptakan kondisi lingkungan menjadi menyenangkan atau sebaliknya.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, 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 perilaku 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. Perbaiki 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**

- Ali Saukah dan Mulyadi G. Waseso., 2000. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah; Skripsi, Tesis, Disertasi, Artikel, Makalah, Laporan Penelitian. Universitas Negeri Malang, Malang.
- 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.
- Elvinaro Ardianto., 2010. Metodologi Penelitian untuk Public Relations; Kuantitatif dan Kualitatif. Simbiosis Rekatama Media, Bandung.
- H.A.W Widjaja., 2000 Ilmu Komunikasi Pengantar Studi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hafied Cangara., 2006. Ilmu Komunikasi dalam Lintasan Sejarah dan Filsafat. Karya Anda, Surabaya.
- Husain Umar., 2014. Riset Sumberdaya Manusia. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 1995. Metode Penelitian Masyarakat, Gramedia, Jakarta.
- Lexy J. Moleong., 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mark L. Knapp dan Anita L. Vangelist., 1992. 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, 2013, Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Misbahuddin, 2016, Metode dan teknik Penyusunan Laporan Penelitian, Badan Penerbit UNM, Makassar.
- R.Wayne Pace dan Don F. Faules. 2015. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor Deddy Mulyana. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Richard M. Steers, 2001. Efektifitas Organisasi, Rajawali, Jakarta.

- Soehardi Sigit., 2003. Perilaku Organisasional. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 1992. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss., 2001. Prinsip-prinsip Dasar Human Communication. Rosadakarya, Bandung.
- Sugiyono., 2007. Statistik Untuk Penelitian. Alfabeta, Bndung.
- Sugiyono., 2013. Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung
- Suharsimi Arikunto, 2012. Prosedur Penelitiann; Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- 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.
- Winarno Surachmad, 1982. Pengantar Penelitian Dasar dan Metode Teknik, Tarsito, Bandung.