



**HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KELURAHAN CIANGSANA BOGOR**

**COMMUNICATION RELATIONS AND WORK FACILITIES
ON THE PERFORMANCE OF OFFICE EMPLOYEES
CIANGSANA VILLAGE BOGOR**

Nurdin

nurdinanggara10@gmail.com

Suzanna Josephine Tobing

tobing_josephine@yahoo.com

Ktut Silvanita

ktut.silvanita@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

Abstract

The building blocks of an organization's sustainability are its human resources. The art and dynamic of managing energy for outcomes that advance an organization exist. In this instance, human resources have an impact on an organization's success. Employees play a crucial role in helping the firm achieve its objectives as resources or labor. The methodology is quantitative in nature. This is based on statistical analysis and the gathering of data using a particular population as the research instrument. The quantitative method aims to test the established hypothesis, this type of research is a case study by collecting data through giving a list of questions (questionnaires) to respondents. db $n-2$ 28 for two-way test is 2048. Based on the above calculation, it is obtained that t arithmetic (4.084) is greater than t table (2.048) and the value of sig (0.000) is less than 0.05, then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means there is a significant relationship between communication and employee performance. then t table at a significant level of 0.05, the number of samples (n) 30, and degrees of freedom (db) $n-2$ 28 for two-way testing is 2,048. Based on the above calculation, it is obtained that t count (3.826) is greater than t table (2.048) and the value of sig (0.000) is less than 0.05, then H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is a significant relationship between work facilities and the performance of employees who work in doing his job. To improve employee performance, the leadership should always provide information that can be understood by employees and evaluations are always carried out on a scale. To improve employee performance, the sub-district office should be able to provide instructions for the operation of the facility so as to make it easier for its users and the available communication facilities and equipment tailored to their needs. In addition, it is necessary to provide adequate rest rooms for employees.

Keywords: *Communication, Work Facilities, Employee Performance*

I. Pendahuluan

Keberlangsungan dan produktifitas dalam organisasi ditopang melalui keharmonisan antar anggota organisasi, kumpulan anggota organisasi atau dalam hal ini tenaga kerja perlu diharmonisasi dan diatur dalam garis organisasi agar efektif dalam mencapai tujuan. Sebuah organisasi memiliki dinamika dan seni tersendiri dalam memajemen tenaga untuk hasil yang keberhasilan jalannya organisasi. Sumber daya manusia yang baik merupakan keinginan sebuah organisasi. Komunikasi berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi (Mangkunegara.). Sementara elemen pokok lain yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi yakni, sebagai prasyarat seperti chemistry yang terbangung antar individu, tingkat keharmonisan antar lini dan manajemen sumber daya manusia. Dalam (Feriyanto), Percakapan dan korespondensi penting dalam keberlangsungan organisasi. Pengendalian manajemen yang merupakan peranti guna membidik, menuntun, serta evaluasi pelaksanaan manajemen organisasi untuk memperoleh tujuan organisasi.

Indonesia memiliki tingkatan administratif pemerintahan hingga level Kelurahan. Yang mengepalai level kelurahan disebut sebagai Lurah, dengan status sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Kelurahan adalah struktur terkecil setingkat desa dalam alur pemerintahan di Indonesia. Sebagai sebuah organisasi, Kelurahan mempunyai beberapa pegawai yang di mana para pegawai kelurahan mempunyai tugas masing masing di kantor kelurahan tersebut. Dalam studi kasus di kelurahan Ciangsana, peneliti meriset berjalannya komunikasi sebagai faktor yang memengaruhi keberhasilan. Selain komunikasi, fasilitas kerja merupakan faktor determinan yang memengaruhi kinerja pekerja. Ini menjadi bagian perangkat untuk menunjang kinerja pegawai. Fasilitas berisikan perkakas untuk menunjang dan memudahkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam (Robbins), Fasilitas ialah peranti untuk membedakan tata olah lembaga yang satu dengan kompetitornya. Beberapa pengaturan fasilitas kerja; menunjang target melalui peningkatan sejumlah perangkat; SDM, perkakas, lingkungan dan kekuatan secara etis; menjamin keselamatan kerja, dan menopang kelancaran aktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Ciangsana, Bogor. Dengan adanya fasilitas kerja tersebut, pegawai akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, fasilitas kerja sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai kantor Kelurahan Ciangsana, Bogor. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis ingin menelaah lebih jelas mengenai Hubungan Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana. Penulis melakukan observasi langsung ke Kantor Kelurahan Ciangsana. Karena perlunya komunikasi yang baik bagi pegawai terhadap atasan, agar tidak terjadinya salah paham antar atasan dengan bawahan. Tidak hanya komunikasi yang baik yang diperlukan oleh organisasai, fasilitas kerja yang memadai juga penting bagi sebuah organisasi.

Berdasar penjelasan pada dasar masalah diatas, peneliti meramu rumusan masalah yakni:

- 1) Apakah terdapat hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.
- 2) Apakah terdapat hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Menerangkan korelasi komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.
- 2) Menerangkan korelasi fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor.

II. Uraian Teori

A. Komunikasi

1. Definisi Komunikasi

Komunikasi dapat dipahami sebagai proses pertukaran pesan dua arah atau lebih, pihak yang berkomunikasi menyampaikan pesan-pesan tertentu dan berupaya memahami maksud dari pesan tersebut. Keith Davis berpendapat, komunikasi meliputi pemindahan pesan, information dan persepsi seorang terhadap orang lain (A. A. Mangkunegara). Sementara Edwin B. Fillipo menerangkan, adanya aktivitas yang merangsang orang lain menyatakan pendapat dan ide (A. A. Mangkunegara). Adapun pendapat lain dalam buku yang sama dari Andrew E. Sikula menerangkan, pertukaran dan transmisi pesan, ide, dan perspektif dari orang dengan berbagai latar belakang (A. A. Mangkunegara).

2. Fungsi Komunikasi

Peranan komunikasi secara praksis, di antaranya (D. J. Prinsa):

1. Informasi

Menghimpun data dan informasi untuk menjadi opini maupun pesan agar khalayak mengetahui kejadian terkini.

2. Sosialisasi

Penyebaran pesan dan pengetahuan untuk pemerataan pengetahuan publik dengan berbagai cara yang kreatif.

3. Motivasi

Teks atau kata-kata yang bertransformasi menjadi pelecut semangat dalam proses interaktif antar pihak.

4. Pendidikan

Penjembatanan dalam proses mendidik. Komunikasi berguna untuk *sharing knowledge* dan *transfer knowledge* serta *wisdom* dalam lingkup pendidikan.

5. Kebudayaan

Pendorong terciptanya kebudayaan lewat pertukaran ide, interaksi yang membangun, dan upaya pencerdasan bersama yang akhirnya membentuk kebudayaan.

6. Hiburan

Aspek lain dalam berkomunikasi untuk menghibur atau acara komedi yang bermaksud untuk refreshing bagi masyarakat. Dalam hal ini sifatnya bisa kritik sosial atau kejenakaan.

7. Integrasi

Selangkah lebih maju dari demokratisasi ide dengan adanya penyatuan dan integrasi dari proses interaktif antar pihak.

8. Inovasi

Pemantik ide dan diskursus yang sehat dan membangun sehingga menghasilkan inovasi.

3. Tujuan Komunikasi Antar Pribadi

Komunikasi ialah metode alamiah manusia untuk bertahan hidup dan berinteraksi dengan sekelilingnya. Proses alamiah ini melahirkan komunikasi interpersonal. Komunikasi individu maupun komunikasi tim. Dalam prosesnya terdapat berbagai cara baik *directly* dari para pihak yang berkomunikasi atau menggunakan perantara terhadap pesan melalui tanda-tanda atau semiotika, dalam perkembangan yang lebih maju proses ini menggunakan media daring semisal sosial media, semisal zoom meeting, google meet, dan lainnya. dialog bertujuan membangun pengertian dan upaya saling memahami dalam hubungan sosial atau relasi sosial, baik dalam rumah, masyarakat, atau dalam organisasi di pemerintahan. Kesepahaman yang terbangun dalam komunikasi mempermudah dalam menjalankan suatu rencana, misi atau untuk memecahkan suatu masalah. Karena komunikasi ini sangat penting dalam kehidupan manusia, tanpa ada komunikasi kita tidak bisa mengembangkan ide yang kita miliki dan terjadi kesalahpahaman yang mengacaukan pekerjaan. Dengan kata lain kita akan tertinggal.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Variabel kunci dalam berkomunikasi antara komunikator atau komunikan. Yang pertama sebagai komunikator memerlukan keterampilan berbahasa, kepiawaian dalam menyampaikan ide dan pesan yang efektif, dan sikap mental yang baik dalam pengolahan dan penyampaian pesan. Sementara pihak komunikan, memerlukan kerendahan hatian memahami pesan dengan jernih, kemampuan menangkap pesan yang akurat, ketajaman dalam memilah pesan yang efektif dan penting, serta menghindari praduga atau *echo chamber* dalam berkomunikasi antar pihak.

5. Indikator Komunikasi

Indikator untuk mengukur jalinan dialog, di bawah ini:

1. Pemahaman.
Proses interaktif antara pihak dalam memahami teks antar pihak yang berkomunikasi
2. Pengaruh pada sikap
Ide dan pesan yang saling berdialektika menciptakan saling tarik-menarik dan saling memengaruhi di antara yang terlibat.
3. Tindakan
Sebuah respon dari stimulus baik itu melalui tanda-tanda, suara, atau tulisan.
4. Kesenangan
Penyampaian pesan dan ide untuk mengambil hati orang lain atau dapat juga bermaksud menghibur (Suranto).

b. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Nenny Anggraini & Melinda Malau, 2021), kinerja optimal menjadi dambaan bagi seluruh manajemen disetiap organisasi,

namun kinerja yang baik baru bisa dicapai apabila proses kerja dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tupoksinya masing-masing.

Kinerja diatur dalam grafik untuk mengukur konsistensi performa bagi para pekerja dan terdata bagi perusahaan untuk kebutuhan evaluasi, menambah kreasi, dan inovasi.

Mangkunegara berpendapat dalam bukunya (2013), kinerja tercerminal dalam nilai kerja baik kualitas dan kuantitas digapai oleh pekerja menjalankan pekerjaannya (A. A. Mangkunegara).

2. Kriteria-kriteria Kinerja Pegawai

Terdapat tiga kriteria berkenaan dengan kinerja dari paparan Schuler dan Jackson (Jackson):

- 1) Sifat: Pemusatan pada kemampuan pekerja dalam berkoordinasi dalam menjalankan peran dan fungsinya.
- 2) Perilaku: Performa individu dan tim dalam bekerja.
- 3) Hasil: Pencapaian dari hasil kerja untuk memenuhi kebutuhan pasar sekaligus berdaya saing dalam bisnis makro.

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Didapati beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yang melingkupi kemampuan individu, alat kerja, dan kecakapan organisasi. Dalam buku *Fundamental of Management* (2001) menjelaskan bahwasanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *factor individual*, *factor psychological* dan *organizational factors*. *Factor individual* mencakup keahlian dan penguasaan fisik maupun mental. *Factor psychological* mencakup *perception*, *attitude*, *personality*, *learning and motivation*. *Factor organizational* meliputi SDM, kepemimpinan, upah, kontruksi, dan bentuk pekerjaan (Donnelly). Adapun menurut Edy Sutrisno (2011) mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

1) *Effectiveness and Efficiency*

Dalam hal kinerja organisasi, apik serta jeleknya kinerja ditakar dari segi efektivitas dan efisiensi.

2) *Authority and Responsibility*

Organisasi yang baik mendelegasikan kewenang dan tanggung jawab dengan benar minus duplikasi. Semua karyawan dalam organisasi mengetahui hak dan tanggung jawab mereka untuk meraih tujuan perusahaan.

3) *Discipline*

Semangat seorang individu atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau memenuhi segala aturan yang ditetapkan.

4) *Initiative*

Merencanakan prakarsa seseorang dalam hal akal, kreativitas pada gagasan atau apapun yang berhubungan dengan maksud perusahaan.

5) *Leadership*

Dibentuk oleh suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang harmonis dengan mengedepankan efektifitas dan semangat karyawan untuk menggapai tujuan terbesarnya (Sutrisno).

4. Indikator kinerja pegawai

Kinerja menggambarkan suatu hal yang dihitung dan diukur dalam metrik kinerja supaya diidentifikasi sebagai pengukuran dengan menilai hasil kegiatan yang dilakukan. Hal ini digunakan untuk menunjukkan kinerja dan kemajuan karyawan terhadap tujuan dari rencana strategis. Sedangkan Moehariono (2012) membagi Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ke dalam beberapa kategori antara lain:

1. Efektif, secara efektif mengukur tingkat kecukupan pengeluaran yang didapati untuk melebihi sesuai yang ditargetkan.
2. Efisien, secara efisien menakar kecukupan suatu proses untuk mendapati pengeluaran dalam anggaran minim.
3. Ketepatan waktu, hal ini menakar taraf produktivitas perusahaan dengan ke lebih ilmiah, menakar nilai tambah yang didapat dari proses dan hasil konsumsi karena biaya modal dan tenaga kerja.
4. Produktivitas, Ini menakar tingkat produktivitas organisasi ke bentuk yang lebih ilmiah, menakar nilai tambah yang dihasilkan oleh proses dan nilai yang dikonsumsi karena biaya modal dan tenaga kerja. (Moehariono).

III. Metodologi Penelitian

1. Definisi operasional

a. Komunikasi

Proses interaktif antara komunikator dan komunikan, proses ini dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Terjadi dinamika dalam komunikasi dan upaya saling memahami dari proses komunikasi yang berlangsung.

b. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah penunjang kerja yang membantu dan mempermudah menyelesaikan sebuah pekerjaan, dimana fasilitas itu diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kerja pegawai, agar sebuah pekerjaan pegawai itu bisa mudah dikerjakan dengan baik dan tepat waktu tanpa ada hambatan.

c. Kinerja pegawai

Kinerja merupakan kemampuan kerja seseorang didalam organisasi atau perusahaan, yang di mana pencapaian yang dilakukan oleh pegawai selama proses kerja yang menjadi tolok ukur. Ini dianggap sebagai perpaduan kemampuan pekerja dalam menjalankan perannya dan tugas dari sistem organisasi.

2. Populasi dan Sampel

Populasi ialah area yang dapat digeneralisasikan yang terdiri dari obyek serta subyek yang dapat mempengaruhi karakter yang telah ditentukan oleh penuls dan karakteristik dari mana kesimpulan diambil. (Sugiyono). Sampel tertentu dari populasi yang ada di kantor kelurahan Ciangsana Bogor terdapat 30 orang.

Parameter penting dari populasi yang dijadikan sumber data pada riset ini menjadi bagian penting dari penelitian, karenanya sampel menjadi representasi yang dapat dianalisa secara terperinci dan mendalam. Dalam penelitian ini penulis menentukan jumlah sampel dengan memakai tehnik sampling jenuh. Sugiyono menyataka tehnik tersebut ialah tehnik dalam

menentukan sampel, seluruh populasi dipakai menjadi sampel (Sugiyono). Terdapat 30 orang yang menjadi sampel penelitian dikantor Kelurahan Ciangsana Bogor.

3. Jenis dan sumber data

Riset ini memakai data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang terkumpul langsung dari asal muasal utama atau objek penelitian yang dilakukan. Data diperoleh dari tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai kantor lurah Ciangsana Bogor. Sementara data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan tidak langsung, di antaranya melalui report tahunan, laporan historis, web, dan berita yang berhubungan dengan riset yang dilakukan (Sugiyono). Data sekunder didapatkan dari arsip kantor kelurahan dan kajian pustaka.

4. Pengujian Instrumen

a. Uji validitas

Uji Validitas yakni bagian salah satu pokok dalam standar ilmiah dalam suatu penelitian. Hal ini untuk mengukur keabsahan dalam angket. Sebuah angket dapat dikatakan valid, jika penjelasan-penjelasan dalam angket memenuhi kriteria pengukuran angket tersebut. Sugiyono berpendapat “Kuesioner bisa dianggap valid bila pertanyaan dan pernyataan pada kuesioner dapat untuk membuktikan suatu hal yang diukur menggunakan kuesioner” (Sugiyono).

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menguji instrument untuk konsistensi pengambilan data dari pengukuran sebuah obyek penelitian dari kusioner yang ditetapkan. Pengujian ini dikenal dengan Cronbach’s Alpha yang memungkinkan terdapat jawaban alternatif dan membandingkan nilai koefisien realibilitas minimal yang diterima. Instrumen reliabilitas yang bila dipakai berulang kali untuk menakar objek yang sama akan memperoleh data yang sama” (Sugiyono, 2019).

5. Metode analisis data

a. Analisis korelasi

Analysis korelasi dipergunakan supaya mendapati derajat hubungan antar dua atau lebih variabel bebas (X1) dan variabel terikat (Y1) dalam skala ordinal memakai teknis korelasi rank Spearman agar dapat membandingkan hipotesis 1 dan hipotesis 2 yang diuji. Rumus korelasinya yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

b. Uji t (parsial)

Uji t digunakan dalam menguji adakah variabel independen (X) secara individual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono). Hal ini

menjadi pisau bedah untuk menguji relevansi kedua variabel dalam hipotesis penelitian. Berikut uraian dalam thitung:

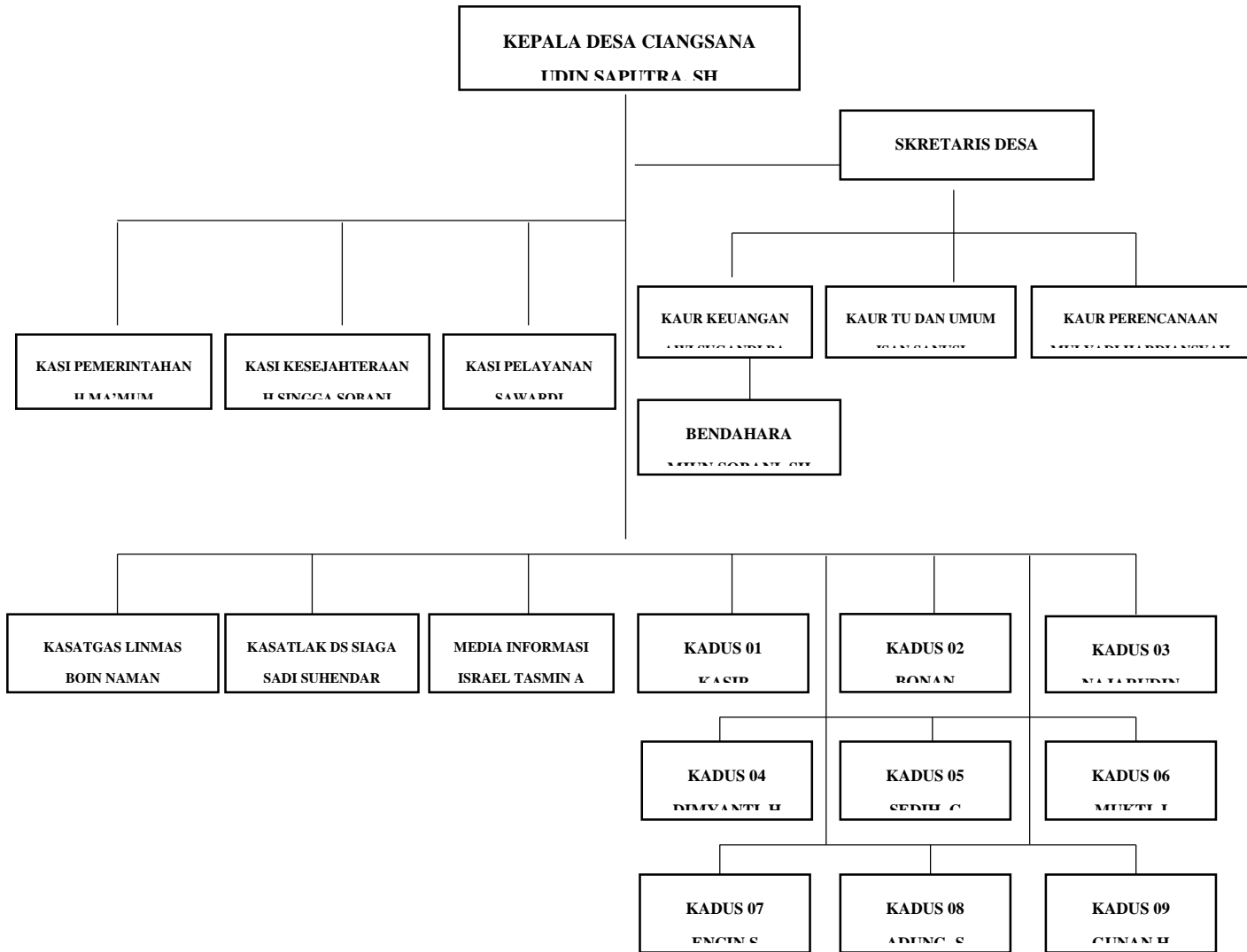
$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

IV. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Objek

Sejarah Desa Ciangsana berhubungan dan berkaitan dengan Kerajaan Mataram pada abad ke-16 tahun 1628 sampai tahun 1629 Masehi. Pada saat pasukan Kerajaan Mataram mengadakan penyerangan ke Batavia (sekarang Jakarta). Yang mana tujuan penyerangan itu untuk merebut banteng Batavia yang saat itu di bawah kekuasaan VOC (Perserikatan Dagang Belanda), sebagai pusat propaganda VOC dalam dunia perdagangan rempah-rempah di kawasan Asia Tenggara, khususnya di Nusantara pada kenyataannya kegiatan dagang VOC, ditumpangi oleh pasukan Kerajaan Belanda. Yang kemudian setiap daerah Nusantara yang mereka datangi akhirnya mereka taklukan dan dikuasainya. Salah satu tokoh kerajaan bernama Mbah Buyut Sita membuka kampung baru dengan memabat hutan yang pada saat waktu itu sangat banyak tumbuh pohon Angsana di kawasan itu dan terdapat sungai kecil / susukan yang mengalir dari selatan ke utara yang terdapat ditengah hutan tersebut. Akhirnya Mbah Buyut Sita memberi nama kampung itu dengan nama : Ciangsana. Sedangkan tempat Mbah Buyut Sita menetap dinamakan kampung Babakan yang artinya memulai. Secara etimologi kata Ciangsana dapat diartikan ,Ci artinya air dan Angsana artinya nama pohon. Nama Ciangsana tersebut kemudian digunakan sebagai nama Desa Ciangsana, mulai sebelum jaman kemerdekaan RI hingga sampai sekarang ini. pada tahun 1978 s/d 1980 Kantor Desa Ciangsana dipindahkan ke Kampung Cikeas Ilir sampai sekarang ini. Tepatnya di Jalan K.H Rifa'i no 1 Kp. Cikeas Ilir RT.01/30 Desa Ciangsana. Tetapi fisik bangunan kantor Kepala Desa sudah direnovasi beberapa kali agar lebih baik dan lebih meningkatkan pelayanan kepada warga masyarakat. Dan peresmian Kantor Kepala Desa Ciangsana, peresmian pernah diresmikan oleh Bupati Bogor Bapak HM. Eddie Yoso Martadipura pada tanggal 27 Maret 1997, sehingga bangunan Kantor Kepala Desa Ciangsana menjadi lebih bersih, Indah dan Nyaman sesuai dengan motto pemerintah Kabupaten Bogor yaitu: “TEGAR BERIMAN” (Tegar, Segar, Bersih, Indah dan Nyaman). Berikut struktur organisasi kantor kelurahan Ciangsana Bogor.

Struktur Organisasi Kantor kelurahan Ciangsana Bogor



2. Uji Validitas

TABEL 1
PENGUJIAN VALIDITAS

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Komunikasi (X1)			
X1.1	0,768	0,374	Tervalid
X1.2	0,773	0,374	Tervalid
X1.3	0,452	0,374	Tervalid
X1.4	0,413	0,374	Tervalid
X1.5	0,876	0,374	Tervalid
X1.6	0,638	0,374	Tervalid
X1.7	0,717	0,374	Tervalid
X1.8	0,638	0,374	Tervalid
Fasilitas Kerja (X2)			
X2.1	0,666	0,374	Tervalid
X2.2	0,899	0,374	Tervalid
X2.3	0,795	0,374	Tervalid
X2.4	0,594	0,374	Tervalid
X2.5	0,812	0,374	Tervalid
X2.6	0,850	0,374	Tervalid
X2.7	0,826	0,374	Tervalid
X2.8	0,820	0,374	Tervalid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,521	0,374	Tervalid
Y2	0,776	0,374	Tervalid
Y3	0,796	0,374	Tervalid
Y4	0,812	0,374	Tervalid
Y5	0,698	0,374	Tervalid
Y6	0,760	0,374	Tervalid
Y7	0,798	0,374	Tervalid
Y8	0,868	0,374	Tervalid

Merujuk hasil tersebut diketahui nilai r_{hitung} pertanyaan Komunikasi memperlihatkan tiap *value* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374). Hasil ukuran r_{tabel} didapat sebesar 0,374. Hitungan menunjukkan pertanyaan tergolong valid dan shahih.

Berlandaskan ukuran diketahui *value* r_{hitung} pada pertanyaan Fasilitas kerja memperlihatkan semua *value* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374). Nilai perhitungan menunjukkan r_{tabel} termasuk valid. Berbasis nilai r_{hitung} pada pertanyaan Kinerja Pegawai memperlihatkan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Segenap pertanyaan melalaui nilai yang didapat tergolong shahih.

3. Uji Reliabilitas

TABEL 2

HASIL PENGUJIAN REALIBILITAS

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0,861	8	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X2)	0,937	8	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,926	8	Reliabel

Dari tabel mempeprlihatkan pemeriksaan reliabilitas didapat nilai tiap variabel $>$ dari 0,60 tergolong reliabel.

4. Pengujian Hipotesis

a. Hubungan Komunikasi terhadap kinerja pegawai

TABEL 3

HASIL PENGUJIAN RANK SPEARMAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Correlations

			Komunikasi	Kinerja
Spearman's rho	Komunikasi	Correlation Coefficient	1,000	,611**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	30	30
	Kinerja	Correlation Coefficient	,611**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	30	30

Tabel IV memperlihatkan- data diperoleh berbasis output tersebut, N atau jumlah data penelitian adalah 30 responden. Dasar pengambilan keputusan di atas disimpulkan *value* koefisien keterhubungan variabel komunikasi dengan kinerja sebesar 0,611, yang bermakna maka nilai ini kuat dan

positif dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka komunikasi organisasi semakin baik berarti tingkat kinerja semakin baik pula, dengan demikian ada pertalian signifikan antara komunikasi dengan kinerja.

b. Hubungan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai

TABEL HASIL PENGUJIAN RANK SPEARMAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Corelation

			Fasilitas kerja	Kinerja
Spearman's rho	Fasilitas kerja	Correlation Coefficient	1,000	,586**
		Sig. (2-tailed)		0,001
		N	30	30
	Kinerja	Correlation Coefficient	,586**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,001	
		N	30	30

Perperolehan data berbasis output pada Tabel IV, N atau total 30 responden. Dasar pengambilan keputusan di atas di simpulkan bawa nilai koefisien korelasi antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja 0.586, yang bermakna nilai ini kuat dan positif dengan signifikan $0,001 < 0,05$, artinya semakin bagus fasilitas kerja organisasi maka semakin tinggi kinerja, dengan demikian terdapat kaitan signifikan antara fasilitas kerja dengan kinerja.

c. Pengujian hipotesis 1

Signifikansi antara komunikasi dengan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Ciangsana Bogor, mesti diperiksa melalui pengujian hipotesis. Berikut rumus pengujian hipotesis

Ho: Tidak ada signifikansi antara komunikasi terhadap kinerja pegawai

Ha: Ada signifikansi antara komunikasi terhadap kinerja pegawai

Standar pengujian hipotesis melalaui uji t, yakni jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak, bermakna ada hubungan kedua variabel signifikan. Selanjutnya memperlihatkan korelasi kedua variabel signifikan atau tidak melalui rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga didapat t_{hitung} yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,611\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,611^2}} = \frac{0,611 \cdot 5,291}{\sqrt{1-0,373}} = \frac{3,234}{0,792} = 4,084$$

Diperlihatkan t_{tabel} taraf signifikan 0,05 dengan jumlah sampel (n) = 30, serta derajat bebas (db) = n-2 = 28 dalam pemeriksaan dua arah yakni 2.048. berlandaskan ukuran di atas didapat t_{hitung} (4,084) > dari t_{tabel} (2.048) dan nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dari 0,05, dengan itu H_a diterima dan H_o ditolak yang bermakna adanya pertalian signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

d. Pengujian hipotesis 2

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi Rank Spearman X2 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,586\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,586^2}} = \frac{0,586 \cdot 5,291}{\sqrt{1-0,343}} = \frac{3,101}{0,810} = 3,826$$

Diperlihatkan t_{tabel} dengan signifikansi 0,05, jumlah sampel = 30, dan derajat bebas = n-2 = 28 dalam pemeriksaan dua arah yakni 2.048. Berbasiskan ukuran di atas didapat t_{hitung} (3,826) > dari t_{tabel} (2.048) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, dengan itu H_a diterima dan H_o ditolak yang bermakna adanya pertalian signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja para pegawai yang bekerja dalam mengerjakan pekerjaannya.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Diperlihatkan t_{tabel} t signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) = 30, dan derajat bebas (db) = $n-2 = 28$ dalam pemeriksaan dua arah yakni 2.048. Berlandaskan ukuran tersebut didapat t_{hitung} (4,084) lebih besar dari t_{tabel} (2.048) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, dengan ini H_a diterima dan H_o ditolak yang bermakna adanya pertalian signifikansi komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut digambarkan dengan informasi dari pemimpin dapat dipahami oleh pegawai dan evaluasi dilakukan untuk menjadi lebih baik.
2. Ditunjukkan t_{tabel} signifikansi 0,05, jumlah sampel = 30, dan derajat bebas = $n-2 = 28$ dalam pemeriksaan dua arah yakni 2.048. Berlandaskan ukuran tersebut diperoleh t_{hitung} (3,826) lebih besar dari t_{tabel} (2.048) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, dengan ini H_a diterima dan H_o ditolak yang bermakna adanya signifikansi fasilitas kerja terhadap kinerja para pegawai yang bekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut digambarkan melalui petunjuk pengoperasian fasilitas memudahkan pengguna dan fasilitas tersedia sesuai kebutuhan.

Saran

1. Untuk *upgrading* performa pegawai, sebaiknya pimpinan tetap selalu memberikan informasi yang dapat dipahami pegawai dan evaluasi selalu dilakukan secara berskala.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya kantor kelurahan dapat benar-benar menyediakan petunjuk pengoperasian fasilitas sehingga memudahkan penggunaannya dan fasilitas dan peralatan komunikasi yang tersedia disesuaikan dengan kebutuhan. Disamping itu perlu disiapkan ruang istirahat yang memadai bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Donnelly, Gibson, Ivancevich (2001). *Fundamental of Management*. Illinois: Business Publishing.
- Drs. Benyamin Molan. Erlangga. "Perilaku Organisasi." *Robbins, P. Stephen* (2006).
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2013). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Penerbit Media Tera.
- Garnida, Donni Juni dan Agus (2013). *Manajemen perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan (2012). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jackson, Schuler (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara., A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi (2012). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munawirsyah, Isnan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam." *Jurnal Bisnis Administrasi* (2017): 47.
- Nenny Anggraini, & Melinda Malau. (2021). *Management Journal. HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA (PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA JAKARTA)*, 4(1), 37–51.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=Ic0Cm5YAAAJ&csstart=20&pagesize=80&citation_for_view=Ic0Cm5YAAAJ:HDshCWvjkbEC
- Prinsa, Doni dan Juni (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rifai, Asep (2019). "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomedia : ISSN 2252-8369* Vol. 08 No. 01.
- Robbins (2011). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofjan, Assauri (2012). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali-Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Suranto, AW (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahyuni, Sri (2012). “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.” *E-Jurnal Katalogis* hal 2.