

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN PENGELOLA DAN KEUANGAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA TASIKMALAYA

Diana Aprianty^{1*}

¹Program Pascasarjana, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Komp. LIK Jl. Perintis Kemerdekaan Kec. Kawalu - Tasikmalaya - 46182

*Korespondensi Penulis: dian2021@yahoo.com

Abstract: *This study entitled "The Effect of Communication on Employee Performance in the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Kota Tasikmalaya". The main problem is: Communication is not well established and the work intensity is quite high. For the framework of thought takes Kamrin's theory of communication, where the dimensions are upward communication, downward communication and horizontal communication. Meanwhile, employee performance takes the theory from Mangkunegara, where the dimensions are work quality, work quantity, employee consistency, cooperation and employee attitudes. The research method used is an associative research method with a quantitative approach. The results of the communication calculation test have a positive effect on employee performance. The coefficient of determination (R²) is 0.983 which shows 98.3% of employee performance variables are positively influenced by communication variables, while the remaining 1.7% is explained by other variables.*

Keywords: *BPKAD Kota Tasikmalaya; Communication; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perubahan kondisi sosial, ekonomi dan politik yang sangat fundamental menuntut perlunya sistem perencanaan yang komprehensif dan mengarah kepada perwujudan transparansi, akuntabilitas, demokratisasi, desentralisasi dan partisipasi masyarakat. Perubahan ini pada akhirnya diharapkan dapat menjamin optimalisasi kinerja instansi pemerintahan menjadi lebih efisien dan efektif serta berkelanjutan.

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi. Keberhasilan lembaga pemerintah dalam melaksanakan kewajiban sangat tergantung pada upaya dan aktivitas sumber daya pegawai dan oleh karenanya tidak salah jika dikatakan bahwa kualitas kinerja pemerintah sangat dipengaruhi oleh tingkat kualitas kinerja pegawainya, selain itu juga faktor sumber daya yang dimiliki adalah faktor-faktor yang turut mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan serta harapan-harapan dimaksud.

Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang memenuhi kriteria antara lain yaitu: ketetapan waktu penyelesaian, kualitas dan kuantitas pekerjaan. Oleh karenanya, maka pembinaan kinerja aparatur pemerintah adalah suatu kewajiban, dan hendaknya diarahkan pada kemampuan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki, dan tak kalah penting adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia se-efektif mungkin.

Manusia adalah makhluk individu yang hidup sebagai makhluk sosial. Dalam kehidupannya manusia tidak dapat hidup dengan mengandalkan kemampuan diri sendiri tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, manusia harus berinteraksi dengan manusia lain karena interaksi merupakan suatu dasar aktivitas manusia. Berdasarkan interaksi tersebut akan terbentuk suatu kelompok

sosial yang memiliki satu tujuan, misalnya adalah sebuah organisasi. Organisasi memiliki beberapa unsur yaitu orang yang merupakan faktor yang mendasar dalam organisasi, tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi, dan teknologi yang digunakan dalam mencapai tujuan. Badan pemerintahan termasuk bentuk organisasi, dimana memiliki struktur organisasi yang terbagi atas beberapa tingkatan. Pemimpin dalam suatu badan pemerintahan itu tidak bisa bekerja sendiri tanpa bantuan dari bawahannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin membutuhkan kerjasama yang baik dengan bawahannya agar tujuannya tercapai. Yang menjadi faktor terpenting dalam menjalankan kerja sama ini merupakan komunikasi yang baik dan sesuai, karena dengan komunikasi yang sesuai akan menimbulkan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja.

Komunikasi sangat penting bagi sebuah organisasi. Komunikasi terjadi antara atasan dan bawahan serta bawahan dengan bawahan dimana aktifitas sehari-hari yang dilakukan tiap pegawai adalah berkomunikasi antar sesamanya yang saling bertukar pemikiran untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Komunikasi sebagai sarana bertukar informasi dalam organisasi dapat di tingkatkan apabila masing-masing sumber daya manusianya memiliki kemampuan untuk berbaaur terhadap lingkungan kerjanya.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi atau perangkat daerah yang membantu Pemerintah Kota Tasikmalaya dalam menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Daerah di Bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, tentunya instansi ini tidak lepas pula dari permasalahan kinerja pegawai. Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas – tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator – indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.

Pada tahun anggaran 2019 – 2020 ini Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya telah melaksanakan beberapa program dan kegiatan baik yang bersifat pendukung/ rutinitas maupun program dan kegiatan prioritas dan menyentuh langsung dengan kebutuhan masyarakat dalam mengemban Visi dan Misi BPKAD dan Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya, peneliti menemukan permasalahan yaitu :

1. Beragamnya Kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada di di Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya.
2. Beban kerja yang cukup tinggi.
3. Intensitas kerja yang cukup tinggi

Berawal dari uraian dan gejala masalah di atas, peneliti menilai perlu adanya pembahsan dan pengkajian lebih dalam mengenai peningkatan kinerja pegawai melalui komunikasi yang dilakukan. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian yang dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya”.

Tujuan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya: Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi merupakan suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Dikatakan mendasar karena setiap masyarakat manusia, baik yang primitif maupun yang modern, berkeinginan mempertahankan suatu prsetujuan mengenai berbagai aturan sosial melalui komunikasi. Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa inggris berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communicatio* atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*).

Adapun Pengertian komunikasi menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Mulyana (2007: 52) mengemukakan bahwa komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama.

Menurut Rogers et al. (2005: 88), komunikasi adalah proses suatu ide yang di alihkan dari satu sumber kepada satu atau banyak penerima dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Sementara itu Effendy (2013: 125), berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Menurut Lubis & Furbani (2018: 22), bahwa:

“Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti”.

Menurut Liliweri (2015: 46), bahwa:

“Komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu”.

Menurut Sinambela (2016: 75), bahwa:

“Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”.

Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama sebagaimana yang diutarakan oleh Robbins (2011: 122) yang telah diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka sebagai berikut:

1. Sebagai informasi
Komunikasi membantu proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan atau kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data dan menilai pilihan-pilihan alternatif.
2. Sebagai kendali
Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.
3. Sebagai motivasi
Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar.
4. Pengungkap emosional
Bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012: 59) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut: Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sumardi Suryabrata, (2014: 45) menjelaskan bahwa variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel juga diartikan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.

Penelitian ini ialah suatu upaya untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Variabel tersebut yaitu promosi sebagai variabel bebas (*Independent variabel*) dan minat beli sebagai variabel terikat (*Dependent variabel*).

Penelitian ini ialah suatu upaya untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Variabel tersebut yaitu komunikasi sebagai variabel bebas (*Independent variabel*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*Dependent variabel*).

Menurut Sugiyono (2012: 60), Variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti yang keragamannya dipengaruhi oleh variabel lainnya, sedangkan variabel bebas (*Independent variabel*) ialah suatu variabel yang keragamannya sebagai akibat dari campur tangan peneliti atau merupakan suatu kondisi yang ingin diselidiki, diteliti, atau dikaji dan mempengaruhi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat penelitian efektif. Dalam penelitian ini alat yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Peneliti melakukan uji validitas ini dengan mengajukan serangkaian pertanyaan (angket) kepada 39 responden yaitu Pimpinan dan Pegawai di setiap Bidang di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya.

Tabel 1. Nilai Uji Validitas Variabel Komunikasi (X)

No.	r hitung	r tabel pada N = 39	Keterangan
1	0,485	0,316	VALID
2	0,515	0,316	VALID
3	0,742	0,316	VALID
4	0,635	0,316	VALID
5	0,843	0,316	VALID
6	0,758	0,316	VALID
7	0,700	0,316	VALID
8	0,823	0,316	VALID
9	0,652	0,316	VALID
10	0,661	0,316	VALID
11	0,758	0,316	VALID
12	0,669	0,316	VALID

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa dari 12 (dua belas) pertanyaan variabel komunikasi (X) yang diuji validitasnya, semua pertanyaan dinyatakan valid yang artinya terdapat 12 (dua belas) pertanyaan untuk variabel komunikasi (X1) layak digunakan untuk penelitian. Pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu 0,316 dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 2. Nilai Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	r hitung	r tabel pada N = 39	Keterangan
1	0,759	0,316	VALID
2	0,657	0,316	VALID
3	0,863	0,316	VALID
4	0,747	0,316	VALID
5	0,705	0,316	VALID
6	0,845	0,316	VALID
7	0,622	0,316	VALID
8	0,667	0,316	VALID
9	0,734	0,316	VALID

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, Terlihat bahwa dari 8 (delapan) pertanyaan variabel penjualan (Y) yang telah diuji validitasnya dinyatakan valid yang artinya digunakan 8 (delapan) pertanyaan

variabel penjualan (Y). Sebagai alat penelitian. Dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu 0,195 dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian terbagi menjadi dua jenis, yaitu uji reliabilitas masalah variabel X dan uji reliabilitas masalah variabel Y. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Nilai Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	12

Sumber: Data diolah, 2021

Dapat dilihat dari Tabel di atas bahwa nilai reliabilitas variabel citra merek (X) yang diperoleh dengan perhitungan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* adalah 0,905 > r tabel (0,316). Artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan.

Tabel 4. Nilai Uji Reliabilitas Variabel Penjualan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	9

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas variabel penjualan (Y) yang dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* adalah 0,895 > r tabel (0,316). Artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan.

1. Komunikasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya

Dalam penelitian tesis mengenai “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya ini terdiri dari dua variabel yang diteliti yakni Komunikasi sebagai variabel bebasnya (*Independent variabel*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikatnya (*Dependent variabel*).

Komunikasi pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kelancaran komunikasi mendorong kepada para pegawai untuk lebih meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Dari pendapat tersebut dapat di jelaskan bahwa komunikasi efektif dan tingkat kinerja pegawai berhubungan secara signifikan. Memperbaiki komunikasi pegawai berarti memperbaiki kinerja pegawai. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka organisasi tersebut semakin kokoh dan kinerja perkantoran akan meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Atas dasar itulah diperkirakan kelancaran komunikasi akan mampu membuat meningkatnya kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi perlu ditunjang dengan pembentukan komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang diterapkan instansi, maka dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Maka dari itu komunikasi harus menjadi acuan yang penting untuk organisasi agar dapat menghasilkan peningkatan dalam kinerja pegawai. Karena kelancaran komunikasi dapat merangsang dan mendorong pegawai untuk mengeluarkan kemampuan dan keahlian terbaiknya sehingga mampu meningkatkan kinerja nya.

2. Komunikasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya

Komunikasi sangat penting bagi sebuah organisasi. Komunikasi terjadi antara atasan dan bawahan serta bawahan dengan bawahan dimana aktifitas sehari-hari yang dilakukan tiap pegawai adalah berkomunikasi antar sesamanya yang saling bertukar pemikiran untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Komunikasi sebagai sarana bertukar informasi dalam organisasi dapat di tingkatkan apabila masing-masing sumber daya manusianya memiliki kemampuan untuk berbaaur terhadap lingkungan kerjanya.

Oleh karena itu, nilai yang diperoleh dari analisis terhadap tanggapan responden terhadap Komunikasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya adalah sebesar 1.783 yang berada dalam klasifikasi baik. Oleh karena itu dapat dijelaskan bahwa Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya telah mempunyai komunikasi yang baik yang dapat dilihat dari pemenuhan indikator seperti komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal.

3. Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasikmalaya

Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas – tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator – indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Pada tahun anggaran 2019 – 2020 ini Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya telah melaksanakan beberapa program dan kegiatan baik yang bersifat pendukung/ rutinitas maupun program dan kegiatan prioritas dan menyentuh langsung dengan kebutuhan masyarakat dalam mengemban Visi dan Misi BPKAD dan Kota Tasikmalaya.

Oleh karena itu, nilai diperoleh dengan menganalisis tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya adalah sebesar 1.300 yang berada dalam klasifikasi baik. Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya memiliki kinerja yang baik melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, Kerjasama dan sikap pegawai.

4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya.

Mengetahui dampak komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya, kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah “Besarnya Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya, dipengaruhi dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal”. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, Besarnya pengaruh komunikasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dihitung dengan bantuan program SPSS versi 23.0.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai penulis melakukan analisis statistik yaitu dengan analisis regresi linier sederhana. Data yang digunakan dalam analisis statistik ini adalah komunikasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana memprediksi variabel dependen oleh variabel independen atau variabel prediktor. Tujuan penggunaan teknik analisis ini juga untuk mengetahui apakah variabel dependen dapat ditingkatkan atau dikurangi dengan menambah dan mengurangi variabel independen, atau keadaan variabel dapat ditingkatkan dengan meningkatkan variabel independen, dan sebaliknya.

Dapat dilihat dari hasil perhitungan data sebelumnya bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -0,242 + 0,990X \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat di interpretasikan bahwa nilai konstanta a = -0,242 menyatakan bahwa komunikasi sama dengan 0 (nol), maka kinerja pegawai adalah -0,242 Sedangkan nilai koefisien regresi b = 0,990 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan komunikasi maka akan memberikan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,990. Koefisien regresi

bertanda positif yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif antara komunikasi dan kinerja pegawai.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi, koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (lampiran, tabel *model summary*), diperoleh nilai R sebesar 0,991. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,80 – 1,00. Berarti jika komunikasi naik maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan komunikasi diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori Baik.
 - a. Komunikasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori Baik. Oleh karena itu dapat dijelaskan bahwa Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya telah memiliki komunikasi yang baik yang dapat dilihat dari pemenuhan indikator – indikator seperti komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal.
 - b. Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori Baik. Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum memiliki kinerja pegawai yang baik lewat kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerja sama dan sikap pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil kesimpulan, penulis merekomendasikan saran-saran, sebagai berikut:

1. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya harus mempertahankan dan terus meningkatkan komunikasi yang terjalin antar pimpinan dan pegawai, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan komunikatif.
2. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tasikmalaya harus lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat memberikan hasil kerja terbaik untuk pemerintahan dan masyarakat Kota Tasikmalaya.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan, dengan menambahkan Variabel independen atau faktor – faktor lain yang akan diteliti. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang menyangkut kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, A., & Baron, A. (2014). Developing Performance Framework. In *Managing performance: performance Management in action*.
- Assauri, S. (2008). Manajemen Produksi dan Operasi. *Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- Effendy, O. U. (2013). Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. In *Citra Aditya*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kamrin, A. A. W. (2018). Climate of Organization Communication in Universitas Indonesia Timur. *International Journal of Science and Research (IJSR)*.
- Liliweri, A. (2015). Komunikasi Antarpersonal. In *Kencana Prenadamedia Group*.

- Lubis, L., & Furbani, W. (2018). Pengaruh Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Mataram. *Jurnal Ulul Albab*.
<https://doi.org/10.31764/jua.v22i1.637>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mulyana, D. (2007). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. In *Edisi Revisi*.
- Nitisemito, & A. S. (2011). Manajemen Personalia. In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Robbins, S. P. (2011). Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. In *Prenhallindo*.
[https://doi.org/10.1016/S0926-860X\(03\)00316-8](https://doi.org/10.1016/S0926-860X(03)00316-8)
- Rogers, E. M., Medina, U. E., Rivera, M. a, & Wiley, C. J. (2005). Complex Adaptive Systems and The Diffusion of Innovations. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*.
- Rosadi, D. (2011). Analisis Ekonometrika & Runtun Waktu Terapan dengan R. *Yogyakarta: ANDI*.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2013). Theories of personality (10th ed.). In *10Th Ed.*.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju*.
- Sinambela, L. P. (Prof. D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara*.
- Singarimbun, M. (2016). sofian Effendi. In *Metode Penelitian Survai*.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*.
- Sudjana. (2015). sudjana. In *Metoda statistika*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sumardi Suryabrata. (2014). Metode penelitian. *Metode Penelitian*.
- Umar, H. (2017). Paradigm shift in services marketing. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Wignjosoebroto, S., Rahman, A., & Pramono, D. (2016). Perancangan Lingkungan Kerja dan Alat Bantu yang Ergonomis untuk Mengurangi Masalah Back Injury dan Tingkat Kecelakaan Kerja pada Departemen Mesin Bubut. *Jurnal Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS). Surabaya*.