

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LOLOWAU KABUPATEN NIAS SELATAN

Ester Marnilandari Claudia Halawa
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
claudyaestera@gmail.com

Abstrak

Latar belakang masalah dalam penelitian ini yaitu hasil kerja pegawai sangat rendah, hal terjadi karena komunikasi antara sesama pegawai tidak terjalin dengan baik, kurangnya berkomunikasi yang baik dan menyelesaikan pekerjaan, kurangnya tingkat pemahaman pesan yang disampaikan oleh sesama pegawai, kurangnya kualitas hasil kerja pegawai dan pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 18,624 + 0,772X$ dan nilai $t_{hitung} (8,402) > t_{tabel} (1,697)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,675 artinya komunikasi mampu menjelaskan variabel minat kinerja pegawai sebesar 67,5%. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Komunikasi; kinerja pegawai

Abstract

The background to the problem in this research is that employee work results are very low, this occurs because communication between fellow employees is not well established, lack of good communication and completing work, lack of level of understanding of messages conveyed by fellow employees, lack of quality of employee and employee work output. not being on time to complete his work. This study aims to determine the effect of communication on employee performance at the Lolowau District Office, South Nias Regency. This type of research is a causal quantitative research. The sample in this study amounted to 36 people. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of communication on employee performance at the Lolowau District Office, South Nias Regency. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 18.624 + 0.772X$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Then the value of the coefficient of determination (R^2) is 0.675, meaning that communication is able to explain the variable interest in employee performance of 67.5%. Based on the results of this study and the discussion described, it can be

concluded that communication has a positive and significant effect on employee performance at the Lolowau Sub-district Office, South Nias Regency

Keywords: *Communication; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan sekelompok orang yang dikoordinasi yang memiliki suatu tujuan yang harus dicapai. Pada umumnya organisasi membutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati, harus dimanfaatkan sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja yang tinggi serta kemampuan, keterampilan, dan kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Korespondensi adalah metode perencanaan antar sub-kerangka yang berbeda di dalam asosiasi. Dalam mencapai tujuan hierarki memerlukan korespondensi yang berhasil. Karena pegawai mengandalkan komunikasi untuk menyampaikan pesan kepada rekan kerja atau informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja sangatlah penting. Karena setiap aktivitas organisasi dipengaruhi oleh komunikasi, maka organisasi harus mampu mengkomunikasikan informasi secara efektif.

Dalam sebuah organisasi, komunikasi membantu pegawai memahami apa yang dikatakan atasan dan rekan kerja mereka. Cara berperilaku setiap pekerja dalam suatu asosiasi harus menciptakan korespondensi yang baik untuk menjaga hubungan baik. Korespondensi dapat meningkatkan tingkat keramahan kerja dalam organisasi, jika korespondensi itu menarik dan korespondensi yang baik dapat mendorong pemahaman umum di tempat kerja, maka korespondensi tidak

boleh diabaikan. Kemudian, kemampuan komunikasi yang baik antar perwakilan dapat diperoleh sehingga derajat pelaksanaan suatu perkumpulan semakin meningkat. Tujuan komunikasi dalam suatu organisasi antara pemimpin, karyawan, dan rekan kerja adalah untuk mengurangi kesalahpahaman dan memudahkan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk membatasi kesalahan asumsi dalam menyelesaikan pekerjaan, diperlukan korespondensi yang baik dalam setiap koneksi dalam suatu asosiasi sehingga dapat menghantarkan atau menyatukan dan menyinkronkan semua perspektif untuk kepentingan semua orang dalam suatu asosiasi. Asosiasi dalam suatu asosiasi mencakup penyampaian data, pedoman tugas, dan korespondensi antara setidaknya dua individu. Kinerja pegawai menentukan apakah pekerjaan terselesaikan melalui interaksi dalam komunikasi.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Eksekusi dalam suatu asosiasi harus dipandang seperti dalam sebuah asosiasi, karena eksekusi dapat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu asosiasi. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi sebagian besar bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi karena mereka cenderung menghasilkan output berkualitas tinggi dari pekerjaan mereka. Kinerja pegawai adalah seseorang di dalam suatu organisasi sesuai dengan bekerja sesuai tingkat kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan

meningkat bila ada dukungan dari suatu organisasi. Salah satunya yaitu menciptakan suatu lingkungan kerja motivasi dan kepemimpinan yang baik dari atasan. Dengan adanya kepemimpinan dan dorongan yang telah diberikan atasan tentunya. Kinerja pegawai seseorang sangat diharapkan oleh suatu organisasi pada umumnya karena prestasi kerja ini dapat menunjang suatu keberhasilan atau kesuksesan suatu organisasi dengan baik karena organisasi yang memiliki hasil kerja yang lebih efektif tentunya hasil kerja pegawai diperoleh dengan baik. Kinerja akan meningkat bila ada dukungan dari suatu organisasi. Salah satunya yaitu menciptakan suatu lingkungan kerja motivasi dan kepemimpinan yang baik dari atasan.

Eksekusi representatif yang hebat adalah sosok yang mencapai suatu tujuan atau efisiensi kerja pekerja yang tinggi. Salah satu upaya yang dilakukan asosiasi untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif adalah dengan fokus pada tempat kerja. Eksekusi representatif yang berkembang lebih lanjut dapat membawa kemajuan bagi asosiasi. Eksekusi yang representatif harus benar-benar dipertimbangkan mengingat fakta bahwa presentasi adalah kunci pencapaian hierarki. Setiap hasil yang dicapai oleh pekerja adalah tugas yang benar-benar diselesaikan sesuai teknik yang diatur. Salah satu variabel yang dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja adalah korespondensi, karena melalui korespondensi yang baik akan memperluas kinerja perwakilan dan mempengaruhi kemajuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti pada Kantor Camat Lolowau telah bahwa hasil kerja pegawai sangat rendah. Dalam berkomunikasi antara sesama pegawai tidak terjalin

dengan baik sehingga tidak mudahnya memperoleh informasi yang disampaikan dan sangat sulit memperoleh informasi yang disampaikan oleh pegawai lain. Kurangnya berkomunikasi yang baik dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak memudahkan mengetahui apa yang disampaikan komunikator. Kurangnya tingkat pemahaman pesan yang disampaikan oleh sesama pegawai, dimana pegawai tidak memahami apa yang disampaikan kepadanya sehingga tidak mengerti apa yang disampaikan kepadanya. Terjadinya perubahan sikap yang tidak baik, dimana pegawai tidak memahami pesan yang disampaikan kepadanya sehingga terjadi perubahan sikap yang tidak baik.

Kurangnya kualitas hasil kerja pegawai, dimana pegawai tidak melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Kurangnya kuantitas hasil pegawai, dimana pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dibuktikan bahwa pegawai tidak bekerja dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai tidak bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana pegawai tidak bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja.

Tujuan Penelitian

Dalam permasalahan tersebut, sasaran yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah, “Mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan”.

Konsep Komunikasi (X)

Komunikasi adalah metode yang melibatkan penyampaian pemikiran dan data kepada orang lain atau hubungan antar individu yang saling mempengaruhi. Menurut Samsinar dan Rusnali (2017:5) “komunikasi adalah proses interaksi yang terjadi antara komunikator dan komunikan dalam penyampaian informasi atau pesan dengan menggunakan saluran tertentu untuk mencapai tujuan”. Menurut Haryanto (2014:81) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang keorang lain”. Selanjutnya, Menurut Supranto (2019:6) “komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia”.

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja seseorang merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tsauri (2014:2) “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, bermoral dan beretika”. Menurut Kamaroellah (2014:44) “kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Selanjutnya, menurut Huseno (2016:86) “kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”. Kemudian menurut Adamy (2016:91) “kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja dan sikap komperatif”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi (X)

Menurut Supranto (2019:10-11) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- The Act* (perbuatan). Peragaan surat menyurat memerlukan pemanfaatan gambaran-gambaran yang diketahui secara pasti dan hubungan-hubungan yang dibuat oleh orang-orang.
- The Scene* (adegan), seperti salah satu unsur dalam korespondensi ini menonjolkan hubungan dengan iklim korespondensi.
- The Agent* (pelaku). Komunikator adalah orang yang terlibat dalam komunikasi dengan orang lain.
- The Agency* (perantara). Alat-alat yang digunakan dalam surat menyurat dapat mengumpulkan pengakuan dari perantara.
- The purpose* (tujuan). Tujuan yang pada dasarnya bernilai untuk mencapai tujuan diharapkan dapat menggerakkan individu yang berpikiran terbuka.

Selanjutnya, menurut Karyaningsih (2018:25) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- Akibat atau dampak hasil. Kegiatan ini terjadi pada penerima atau komunikan setelah menerima pesan.
- Umpanbalik (*Feedback*) disebut juga kritik merupakan tanggapan penerima atau komunikator terhadap pesan yang diterimanya.
- Gangguan (*Noise*) juga dikenal sebagai kebisingan, adalah faktor fisik (teknis) atau psikologis (mungkin simbolis) yang dapat menghambat aliran komunikasi yang efisien.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Kamaroellah (2014:50-52) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Efisiensi dan efektivitas
Dibandingkan dengan eksekusi yang dilakukan secara otoritatif, proporsi eksekusi yang beruntung atau tidak berhasil diperkirakan berdasarkan kecukupan dan produktivitas.
- b. Otoritas dan tanggung jawab
Dalam perkumpulan yang layak, wewenang dan kewajiban telah ditetapkan secara tepat, tanpa mencakup usaha-usaha.
- c. Disiplin, sebagai aturan umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau mentalitas penghormatan yang ada pada diri para wakil terhadap prinsip-prinsip dan pedoman-pedoman yang bersifat hierarkis.
- d. Inisiatif. Inisiatif seseorang dikaitkan dengan kecerdasan dan kreativitas berupa rencana terhadap sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- b. Komunikasi Korespondensi yang berhasil dapat memperlancar pergerakan kerja.

Selanjutnya, menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan dan keahlian.
Pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat akan lebih dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pada organisasi.
- b. Pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentunya ia akan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Pengetahuan tentang bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kerja yang optimal.

- c. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.
- d. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.
- e. Budaya Organisasi. Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi.
- f. Lingkungan kerja. organisasi harus bisa menata lingkungan kerja dengan sebaik mungkin supaya pegawai bisa bekerja dengan baik.
- g. Disiplin kerja. seseorang yang patuh akan peraturan dalam bekerja

Indikator Komunikasi (X)

Menurut Krisnandi (2019:206) indikator komunikasi yaitu:

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi, informasi mudah diperoleh selama proses komunikasi dan gagasan, gagasan, serta pemahaman dapat ditransfer dengan lancar dari satu orang ke orang lain, maka kinerja yang baik dapat dihasilkan.
- b. Intensitas komunikasi.. Jika banyak terjadi diskusi yang baik, siklus korespondensi menjadi lebih lancar.
- c. Efektivitas komunikasi.
Kelangsungan surat menyurat yang dilakukan secara lugas atau tersirat adalah terulangnya pertemuan secara dekat dan personal untuk memudahkan orang lain memahami apa yang disampaikan oleh komunikator.

- d. Tingkat pemahaman pesan Seseorang dapat memahami apa yang perlu disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan.
- e. Perubahan sikap Setelah dipahaminya pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi penyesuaian disposisi yang dilakukan terhadap apa yang disampaikan.
- Selanjutnya, menurut Rohman (2017:157) ada tiga aspek atau indikator yang harus diperhatikan dalam komunikasi yaitu:
- a. Komunikasi dipandang sebagai sebuah siklus. Dalam keadaan khusus ini, korespondensi dipandang sebagai perkembangan data melalui serangkaian atau pengelompokan kemajuan yang dinamis.
- b. Pengiriman informasi, makna, dan pemahaman disampaikan. Kalaupun sekedar pengiriman data, bukan surat menyurat, karena surat menyurat itu proses dua arah, bukan satu arah.
- a. Mencakup aspek manusia bukan manusia. Dalam menyampaikan pesan atau data lainnya diperlukan strategi atau metode korespondensi yang tepat antara komunikator dan komunikan.
- Indikator Kinerja Pegawai (Y)**
- Menurut Kamaroellah (2014:46-45) ada beberapa aspek atau indikator kinerja pegawai yaitu:
- a. Kualitas yang dihasilkan, menggambarkan banyaknya kesalahan, waktu dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, atau jumlah maksimum barang atau jasa yang dapat diproduksi.
- c. Waktu kerja, menghitung jumlah ketidakhadiran, keterlambatan, dan jangka waktu kerja yang telah dilayani oleh pekerja tunggal.
- d. Kerjasama. Jelaskan cara-cara di mana individu mendukung atau menghalangi upaya rekan kerja mereka.
- Selanjutnya, menurut Huseno (2016:96) indikator kinerja pegawai yaitu:
- a. *Quality*, adalah seberapa besar interaksi atau konsekuensi dari pelaksanaan latihan yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan normal.
- b. *Quantity*, mengacu pada kuantitas yang diproduksi.
- c. *Timeliness*, merupakan jangka waktu suatu tindakan selesai pada waktu tertentu.
- d. *Cost effectiveness*, seberapa besar pemanfaatan aset yang berwenang untuk mencapai hasil yang maksimal atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan aset.
- e. *Need for supervision*, kemampuan perwakilan untuk menyelesaikan kemampuan kerja tanpa memerlukan pengawasan atasan untuk mencegah kegiatan yang tidak diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, kapasitas karyawan untuk menjunjung tinggi harga diri dan reputasi, serta kapasitas berkolaborasi dengan bawahan dan kolega.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal artinya meneliti hubungan sebab akibat antar dua variabel

atau lebih. Penelitian ini terdiri dari dua variabel.

Jenis dan Sumber Data

Data merupakan bagian yang dimanfaatkan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan informasi yang dapat diperkirakan atau ditentukan dan bersifat angka atau bilangan sehingga cenderung ditangani secara tepat. Kemudian data kuantitatif yang digunakan dalam eksplorasi adalah informasi hasil survei atau jajak pendapat dalam bentuk angka. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari responden dengan menyelesaikan jajak pendapat mengenai faktor-faktor yang dikaji.

Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Angket (Kuesioner)

Angket adalah metode pengumpulan informasi yang menggunakan daftar penjelasan yang diberikan untuk menyelidiki responden. Fenomena sosial yang ditentukan secara khusus oleh peneliti dalam penelitian ini dan disebut sebagai variabel penelitian diberi skor dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu, menurut Sugiyono (2012:133) sebagai mana terlihat dibawah ini :

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

b. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data berupa buku, kronik, catatan tertulis dalam bentuk angka dan gambar sebagai laporan dan data yang dapat menunjang penelitian. Dalam penelitian ini metode dokumentasi yang digunakan adalah visi dan misi objek

pemeriksaan, gambar wilayah geografis, dan konstruksi hierarki

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.
2. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji yang disebut uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Kualitas yang tersisa seharusnya tersebar secara teratur dengan asumsi nilai yang tersisa umumnya dinormalisasi atau tidak, hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji terukur non-parametrik *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai besar di atas 0,05, informasi lainnya disebarluaskan secara berkala. Sementara itu, jika has
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah model regresi mempunyai residu dan varians untuk seluruh observasi. Untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat diselesaikan dengan memperhatikan plot divergensi dimana titik pusat menggambarkan nilai yang diantisipasi, sedangkan poros ke atas menggambarkan nilai sisa yang dikuadratkan. Jika scatter plot memberikan contoh spesifik, maka hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Un

Uji Hipotesis

1. Uji (Parsial (Uji t). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah model regresi mempunyai residu dan varians untuk seluruh observasi. Untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat diselesaikan dengan memperhatikan plot divergensi dimana titik pusat menggambarkan nilai yang diantisipasi, sedangkan poros ke atas menggambarkan nilai sisa yang dikuadratkan. Jika scatter plot memberikan contoh spesifik, maka hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Menurut Suliyanto (2018:173):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

- t = nilai thitung
bj = koefisien regresi
sbj = kesalahan baku koefisien regresi.

2. Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:160):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = nilai yang diramalkan
a = konstanta/*intercept*
b = koefisien regresi/*slope*
X = variabel bebas

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X)

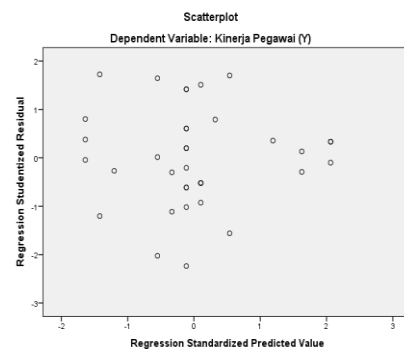
Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Maka di dapatkan r_{tabel} pada responden 36 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,329$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 10 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan mengenai komunikasi (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif.

Nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,895 > 0,60$ (nilai standar reliabilitas). Menurut Sunyoto (2021:81) "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ". Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistic, koefisien koneksi r_{hitung} yang diperoleh untuk penjelasan benda nomor 1 sampai dengan 12 bertanda positif. Jadi r_{tabel} untuk 36 responden dengan tingkat besar $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,329$. Sehingga cenderung diasumsikan bahwa hal artikulasi nomor 1

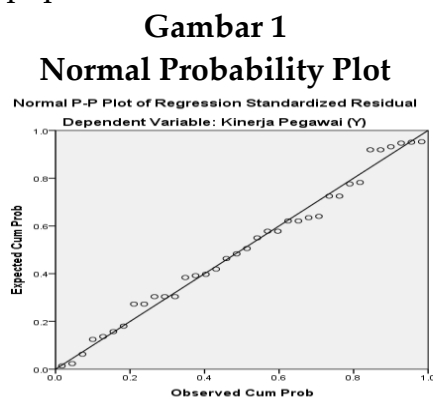
sampai dengan 12 dinyatakan sah dengan alasan $t_{hitung} > t_{tabel}$ mengandung arti bahwa semua pernyataan sehubungan dengan kinerja pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar proklamasi dianggap substansial dengan alasan bahwa koefisien hubungan positif.



Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan SPSS 21.0 For Windows

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Karena nilai *Kolmogorov Sminorv* sebesar 0,531 dan signifikansi *Kolmogorov Sminorv* sebesar 0,940 $> 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal



Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan SPSS 21.0 For Windows

2. Uji Heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas tidak terdapat adanya masalah heteroskedastisitas karena gambar di atas, tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dan karena hanya data yang menyebar maka persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X) sebesar 8,402 sedangkan nilai t_{tabel} berada pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $n-k (36-1) = 35$ sebesar 1,697 dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Karena nilai $t_{hitung} (8,402) > t_{tabel} (1,697)$ maka pilihannya adalah H_0 ditolak dan H_a diakui, maka cenderung beralasan bahwa komunikasi
2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari pengaruh penanganan informasi diperoleh koefisien jaminan sebesar 0,675 (67,5%) sehingga cenderung menunjukkan bahwa 67,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi dan dapat dimaklumi bahwa sisanya 32,5 % dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar mod

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai bahwa variabel komunikasi (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai persamaan regresi pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 18,624 + 0,772X$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = 18,624

$b = 0,772$

X = komunikasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel komunikasi memiliki tanda positif. Hal ini dengan adanya nilai variabel komunikasi (X) dapat meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y).

Interprestasi dari persamaan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 18,624 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai (Y) apabila nilai komunikasi (X) sama dengan nol.
- Koefisien regresi komunikasi (X) = 0,772 dengan adanya nilai komunikasi ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,772.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Dalam penelitian ini, peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada Kantor Camat Lolowau sebagai berikut:

- Agar hubungan antara rekan kerja harmonis, pegawai kiranya melakukan komunikasi yang baik dan efektif antara sesama pegawai dalam mengkoordinasi tentang tugas dan dalam menyampaikan pesan dengan rekan kerja, maka pegawai melakukan komunikasi dengan baik, dan saling merespon apa yang disampaikan pegawai yang lain.
- Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, pegawai sebaiknya melakukan pekerjaan dengan baik dan bekerja sesuai prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan

pegawai diharapkan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan yang tidak bisa diselesaikan oleh individu.

E. Daftar Pustaka

- Adamy. Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics

- Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55.
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11.
<https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60.
<https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52-61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lumbu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38.

- <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: MNC.
- Kamaroellah, Agoes. (2014). *Budaya Organisasi*. Surabaya:Salsabila Putra Pratama.
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Karyaningsih, Ponco Dewi. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Krisnandi, Herry. Efendi, Suryono dan Sugiono, Edi. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-Unas.
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>

- Rohman. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Teknik Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Supranto, Tommy. (2019). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: MeD Press.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tsauri, Sofyan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
[https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-](https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/)