

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS ONOLALU KABUPATEN NIAS SELATAN

Tety Suryani Gaho
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
tetysuryanigaho@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 19,132 + 0,638X$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} (4,102) > t_{tabel} (1,683)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,396 (39,6%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 39,6% keragaman variabel komunikasi mampu menjelaskan kinerja pegawai, dan dapat dijelaskan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Saran dalam penelitian ini yaitu untuk meningkatkan komunikasi yang baik, maka pegawai sebaiknya berkomunikasi antara atasan dan sesama pegawai.

Kata Kunci: *Komunikasi; Kinerja Pegawai; Kuantitatif*

Abstract

This research aims to determine the effect of communication on employee performance at the Onolalu Public Health Center UPTD, South Nias Regency. This type of research is causal quantitative research. The sample in this study amounted to 42 people. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this research indicate that there is an influence of communication on employee performance at the UPTD of the Onolalu Community Health Center, South Nias Regency. In this research, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 19.132 + 0.638X$ has a positive and significant effect on employee performance. Then we obtained a coefficient of determination (R^2) of 0.396 (39.6%) so that it can be shown that 39.6% of the diversity of communication variables is able to explain employee performance, and it can be explained that the remaining 60.4% is influenced by other variables outside the model. Based on the results of this research and the discussion described, it can be concluded that communication has a positive and significant effect on employee performance at the Onolalu Community Health

Center UPTD, South Nias Regency. The suggestion in this research is that to improve good communication, employees should communicate between superiors and fellow employees.

Keywords: *Communication; Employee Performance; quantitative*

A. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah memiliki tujuan yang harus dicapai dan sumber daya yang harus diberdayakan secara maksimal. Melalui pemberdayaan sumber daya organisasi yang maksimal akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah perkumpulan beberapa orang untuk berinteraksi dan bekerjasama yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui organisasi memungkinkan setiap orang untuk meraih hasil atau tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara individu-individu. Dalam sebuah organisasi akan meningkatkan kerja sama antar individu. Selain itu, melalui organisasi akan menumbuhkan rasa tanggungjawab dalam bekerja demi tercapainya tujuan bersama.

Dengan demikian, setiap orang yang terlibat dalam sebuah organisasi dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif. Salah satu aspek tercapai tidaknya tujuan organisasi dapat ditinjau melalui efektivitas sumber daya organisasi yang dimiliki. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tentunya memiliki peran dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi disebut sebagai pegawai. Individu-individu dalam sebuah organisasi memiliki tugas dan tanggungjawab yang berbeda-beda berdasarkan jabatan dalam organisasi. Dalam setiap organisasi, adanya pimpinan dan bawahan yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang berbeda. Tentunya dalam mencapai tujuan

organisasi, perlu interaksi antara individu atau pegawai dalam organisasi melalui komunikasi yang baik. Hal ini akan berdampak pada peningkatan pencapaian kerja melalui kinerja pegawai.

Organisasi memiliki berbagai suatu permasalahan dikarenakan adanya komunikasi yang kurang baik. Permasalahan dalam berkomunikasi akan berdampak pada interaksi disetiap organisasi. Interaksi dalam berkomunikasi bertujuan untuk menyatukan aspek kegiatan sebuah organisasi dalam bekerja. Suatu organisasi juga harus memiliki kerjasama yang baik dan mewujudkan kerjasama yang baik dalam sebuah organisasi perlu adanya komunikasi yang baik antara setiap individu sehingga setiap aspek kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dan sesama pegawai dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diemban dan mengurangi kesalahpahaman antar sesama pegawai dalam melakukan pekerjaannya apabila ada sesuatu hal yang kurang dipahami. Untuk meminimalisir kesalahpahaman dalam melakukan pekerjaan perlu komunikasi yang baik pada setiap interaksi dalam sebuah organisasi supaya dapat menghasilkan atau menyatukan dan mensinkronkan seluruh aspek untuk kepentingan bersama dalam sebuah organisasi. Interaksi dalam sebuah organisasi meliputi penyampaian informasi, instruksi pemberian tugas dan komunikasi antar dua orang atau lebih.

Interaksi dalam berkomunikasi sangat menentukan dalam tercapai tidaknya pekerjaan yang dikerjakan melalui kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap individu atau pegawai dalam berkerja memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Keadaan ini perlu adanya sebuah perantara dalam mensinkronkan perbedaan yang ada. Melalui komunikasi yang baik tentunya akan menjembatani hal tersebut. Pegawai merupakan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang memiliki peran penting terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Melalui pencapaian kerja, pegawai telah berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Tentunya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, pegawai harus memiliki komunikasi yang baik kepada pimpinan dan sesama pegawai. Selain itu juga pimpinan seharusnya memiliki komunikasi yang baik dalam memberikan tugas kepada bawahannya. Memiliki komunikasi yang baik akan mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan pencapaian tujuan organisasi.

UPTD Puskesmas Onolalu merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang terletak di Kecamatan Onolalu Kabupaten Nias Selatan yang bertanggungjawab untuk memajukan pembangunan kesehatan. UPTD Puskesmas Onolalu memiliki pegawai yang memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Hal ini dapat ditinjau dari tingkat pencapaian kerja yang telah dicapai.

Pencapaian kerja UPTD Puskesmas Onolalu ditentukan oleh tingkat kinerja pegawainya. Segala aktivitas di UPTD Puskesmas Onolalu tidaklah terlepas dari interaksi antar pimpinan dengan pegawai dan sebaliknya serta sesama antara pegawai. Tentunya dalam setiap interaksi yang ada, perlu adanya komunikasi yang baik. Hal ini yang mendasari perlu adanya komunikasi yang baik dalam segala aktivitas di UPTD Puskesmas Onolalu untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan bahwa hasil kerja pegawai pegawai kurang sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Ada beberapa yang dapat menyebabkan hal tersebut yaitu, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang baik antara pemimpin dan sesama pegawai sehingga pegawai kurang memahami pesan yang disampaikan oleh rekan kerjanya. Komunikasi yang terjadi dalam menyampaikan informasi tidak tersampaikan dengan sukses, sehingga hal ini berlangsung dalam suasana yang kurang menyenangkan antara sesama pegawai atau kedua belah pihak. Kurangnya komunikasi yang efektif, hal ini dapat mempengaruhi setiap sikap dan perilaku pegawai dalam berkomunikasi. Serta komunikasi yang kurang efektif juga dapat menyebabkan perbedaan dalam persepsi setiap pendapat, sehingga hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya tidak akan terjalin dengan baik. Fenomena tersebut akan berdampak pada pekerjaan setiap pegawai, kurangnya kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai, dimana pegawai tidak bekerja sesuai dengan hasil kerja yang harus dicapai dan telah ditetapkan oleh

organisasi. Kurangnya kualitas hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, contohnya pegawai tidak menghasilkan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tuntutan kualitas pekerjaan tertentu. Pegawai tidak menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan tepat waktu, contohnya pegawai dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu akan tetapi pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, contohnya para pegawai tidak bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan oleh dua orang pegawai tau lebih.

Tujuan Penelitian

Merujuk dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Komunikasi (X)

Menurut Ardiansyah (2016:18) menyatakan bahwa “komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang”. Menurut Wijaya dan Rifa’i (2016:149) “komunikasi merupakan proses pertukaran pesan diantara unit-unit organisasi dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Menurut Mangkunegara (2017:145) menyatakan bahwa “komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Kemudian, menurut Efendy (2013:60) menyatakan bahwa: Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Busro (2018:88) “kinerja pegawai yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:105) menyatakan bahwa “kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Menurut Safitri (2019) mengatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu”. Selanjutnya, menurut Priansa (2017:48) mengartikan “kinerja pegawai merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari instansi”. Selanjutnya, menurut Uha (2014:212) menyatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil perorangan dalam organisasi”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi (X)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2017:149) yaitu:

- a. Faktor dari *sender* atau komunikator yaitu, keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

Selanjutnya, menurut Afandi (2018: 64) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan. Kemampuan seseorang memimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan pegawai untuk melakukan pekerjaan dan pegawai menerima atas arahan tersebut akan terjalin komunikasi kepada kedua pihak.
- b. Budaya organisasi. Persepsi yang dianut pegawai secara bersama dalam organisasi akan mempengaruhi hubungan yang baik kepada sesama pegawai dalam melaksanakan tugas.
- c. Sarana pendukung. Tersedianya peralatan kerja seperti computer, telepon, dan alat kerja yang mendukung lainnya akan meningkatkan serta melancarkan komunikasi kerja dalam organisasi.
- d. Kedisiplinan. Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sehingga akan menjalin hubungan yang semakin baik dalam organisasi.
- e. Visi dan misi. Langkah, bentuk atau cara serta bagaimana untuk mewujudkannya dan juga gambaran secara keseluruhan apa yang diinginkan. Dengan demikian paparan atau gambaran yang dimuat akan memberikan sejumlah informasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.
- f. Pencapaian target. Keberhasilan suatu pekerjaan akan mengikat perserikatan pegawai atas keberhasilan secara bersama-sama dalam organisasi

sehingga akan menjaga komunikasi antar sesama pegawai.

- g. Kualitas. Hubungan, terutama hubungan terhadap sesama pegawai dalam organisasi.
- h. Kuantitas. Banyaknya jumlah pekerjaan yang akan diselesaikan oleh pegawai akan membuat keadaan yang mendesak dan memperlancar komunikasi terhadap sesama pegawai.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Edison, dkk (2018:202) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- a. Komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang dalam kelompok atau organisasi menyampaikan suatu informasi untuk terhubung dengan orang lain dan lingkungannya.
- b. Kompetensi. Kemampuan atau keahlian seseorang untuk melaksanakan tugas dan perannya dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja organisasi
- c. Motivasi dan pengakuan. Adanya pengaruh dan dorongan dari atasan dan pemberian posisi kerja atau status tertentu kepada pegawai dapat membuat pegawai merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya.
- d. Kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh orang karena alasan tertentu atau seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah organisasi.
- e. Sistem/Prosedur. Prosedur merupakan bagian-bagian atau prosedur-prosedur

yang saling berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya dalam rangkaian secara menyeluruh untuk berfungsi bersama-sama dalam mencapai tujuan.

- f. emimpin dan kepemimpinan. Pemimpin merupakan seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompoknya tersebut.
- g. udaya perusahaan dan lingkungan. Budaya perusahaan yang dimaksud bisa berupa keyakinan, kepercayaan, nilai dan juga norma bersama sebagai ciri perusahaan dan anggota diikuti juga oleh semua anggota. Dan lingkungannya dapat berupa kondisi dimana para pegawai melaksanakan tugas-tugas jabatannya dalam mengolah bahan kerja dengan peralatan kerja menjadi hasil kerja.
- h. ain-lain. Lain-lain dimaksudkan segala sesuatu lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Indikator Komunikasi (X)

Menurut Sutardji (2016:10-11) terdapat beberapa indikator-komunikasi yaitu sebagai berikut:

- a. Pemahaman. Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara

komunikasikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

- b. Kesenangan. Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.
- c. Pengaruh pada sikap. Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.
- d. Hubungan yang makin baik. Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Sering kali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Asnawi (2019:14-15) indikator kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang perjam kerja.

- b. Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
- d. Kemampuan kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sunyoto (2013:21) "data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus". Maka data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain non probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2012:122) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik angket dilakukan dengan cara observasi dan mengumpulkan data yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk di isi dengan menggunakan angket atau pertanyaan angket tertutup berdasarkan *skala Likert* dengan menggunakan butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2012:132) menyatakan bahwa "*skala likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dalam penelitian ini fenomena sosial ini ditetapkan secara spesiifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberian skor positif sampai pada sangat negatif yakni, 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

Uji Instrumen

1. Uji validitas. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:267) "uji Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau *content* dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian". Untuk memastikan instrumen penelitian ini digunakan korelasi *Product Moment*,

dapat memastikan validitas instrumen penelitian digunakan rumus statistika koefisien korelasi, dengan rumus sebagai berikut, (Sugiyono, 2012:276):

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien determinasi
- n = Jumlah responden
- X = Skor setiap item
- ($\sum X$)² = Kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

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. Menurut Sugiyono (2012:183) "pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal". Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G). Rumus yang digunakan yaitu, (Sugiyono, 2012:186):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{ks_i^2} \right)$$

Keterangan:

- r = reliabel instrument
- k = jumlah item dalam instrument
- m = mean skor total
- ks² = varians total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebaran data berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov Sminorov* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorov*

menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika *scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal ini menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas. Jika *scater plot* menyebar secara acak, maka hal ini menunjukkan tidak adanya masalah heterokedastisitas

Uji Hipotesis

1. Uji t. Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti nilai t_{hitung} variabel tersebut lebih besar di banding dengan nilai t_{tabel} . Untuk menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan derajat kebebasan adalah $df: n-k$. Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2008:173):

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

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
 - b_j = koefisien regresi
 - sb_j = 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 (2008:166):

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

Keterangan:

- R^2 = koefisien dterminasi
 $\sum(Y-\hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill
dengan nilai Y prediksi
 $\sum(Y-\bar{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y rill
dengan nilai Y rata-rata.

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 pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Untuk mengestimasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut Suliyanto (2008:160):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Nilai yang diramalkan
a = Konstanta/*intrcept*
b = Koefisien regresi/*slope*
X = Variabel bebas
e = Nilai Residu

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan diatas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut Suliyanto (2008:160):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Variabel bebas
n = Jumlah observasi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

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

Berdasarkan perhtiungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 12 bernilai positif. Maka di dapatkan r_{tabel} pada responden 15 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,514$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 12 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 $0,879 > 0,60$ (nilai standar reliabilitas). Menurut Sunyoto (2013:81) "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ". Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

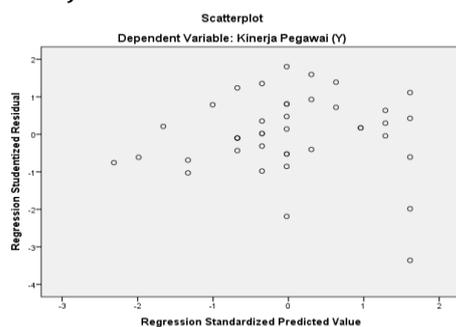
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhtiungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 12 bernilai positif. Maka di dapatkan r_{tabel} pada responden 15 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,514$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 sampai 12 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya semua pernyataan mengenai kinerja pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan di anggap valid karena koefisien korelasi bernilai positif. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,879 > 0,60$ (nilai standar reliabilitas). Menurut Sunyoto (2013:81) "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ". Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Berdasarkan perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov Sminorv* sebesar 0,670 dan signifikan *Kolmogorov Sminorv* sebesar $0,761 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil tidak terdapat adanya suatu masalah heteroskedastisitas karena gambar tidak menunjukkan suatu pola tertentu dan hanya data yang menyebar, maka persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas



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

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel komunikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karena diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,102 sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,005$ dengan *degree of freedom* $n-k (42-1) = 41$ sebesar 1,683 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} (4,102) > t_{tabel} (1,683)$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0,396 (39,6%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 39,6% keragaman variabel komunikasi mampu menjelaskan kinerja pegawai, dan dapat dijelaskan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui persamaan regresi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 19,132 + 0,638X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel komunikasi memiliki tanda positif. Hal ini setiap peningkatan variabel komunikasi (X) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 19,132 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai (Y) ketika nilai komunikasi sama dengan nol.
2. Koefisien regresi komunikasi (X) = 0,638 menunjukkan nilai komunikasi ketika naik satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,638.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan model persamaan

regresi $Y = 19,132 + 0,638X$, hal ini didukung oleh beberapa nilai pengujian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh komunikasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai $t_{hitung} (4,102) > t_{tabel} (1,683)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,396 artinya komunikasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 39,6% sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Saran

Dalam penelitian ini, peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran dalam penelitian ini di UPTD Puskesmas Onolalu yaitu:

1. Untuk meningkatkan komunikasi yang baik, maka pegawai sebaiknya berkomunikasi antara atasan dan sesama pegawai.
2. Dalam menyampaikan informasi kepada sesama pegawai, sebaiknya pegawai melakukan komunikasi yang efektif sehingga informasi tersampaikan dengan sukses
3. Untuk menjalin hubungan yang baik kepada rekan kerja, sebaiknya pegawai melakukan komunikasi sesama pegawai dengan secara efektif dan efisien
4. Untuk menghasilkan kuantitas hasil kerja pegawai, maka pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan
5. Untuk menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik, sebaiknya pegawai melakukan pekerjaannya dengan penuh ketelitian sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan
6. Dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, maka para pegawai

sebaiknya melakukan kerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

E. Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (16).
- Asnawi, Melan Angriani. (2019). *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: Athra Samudra.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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>
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Komaryah, Imas. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Efendy, Uchjana Onong. (2013). *Ilmu Komunikasi dan Teori Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- 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). *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 Lombu, 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>
- 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>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- 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>

- Priansa. (2017). *Manajemen Sekretaris Perkantoran Terampil dan Profesional*. Bandung: CV. Pustaka Setya.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Safitri, Debby Endrayani. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8 (2).
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknis Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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.
- Uha, Nanawi Ismael. (2014). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <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/>
- Wijaya dan Rifa’i. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.