

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT HILISALAWA'AHE

Pitervianus Ndruru
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
piterndruru@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 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 Hilisalawa'ahe. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 23,347 + 0,555X$ dan nilai $t_{hitung} (5,137) > t_{tabel} (1,549)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,485 artinya komunikasi mampu menjelaskan variabel minat kinerja pegawai sebesar 48,5%. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe.

Kata Kunci: *Komunikasi; kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of communication on employee performance at the Hilisalawa'ahe District Office. This type of research is a causal quantitative research. The sample in this study amounted to 30 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 Hilisalawa'ahe District Office. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 23.347 + 0.555X$ and $t_{count} (5.137) > t_{table} (1.549)$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. Then the value of the coefficient of determination (R^2) is 0.485, meaning that communication is able to explain the variable interest in employee performance of 48.5%. 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 Hilisalawa'ahe District Office.

Keywords: *Communication; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam

mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi pada umumnya membutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan sebagai faktor utama dalam

mencapai tujuan, karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkat efektivitas organisasi dan tanpa peran sumber daya manusia tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Pentingnya komunikasi dalam instansi yaitu karena dalam melakukan pekerjaan diantara pegawai memerlukan komunikasi dengan berbagai informasi yang disampaikan maupun pesan yang disampaikan. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku para pegawai, karena komunikasi yang dilakukan melalui respon pegawai dengan pegawai lainnya dalam instansi tersebut. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja". Komunikasi mampu meningkatkan tingkat keharmonisan kerja dalam suatu instansi, apabila komunikasi efektif dapat memperlancar proses pekerjaan. mempengaruhi sikap setiap pegawai, apabila komunikasi efektif dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang lebih baik.

Komunikasi yang efektif dengan menyampaikan pesan ataupun informasi dapat memahami satu sama lain. Hubungan komunikasi dengan atasan dan bawahan tidak bisa dilepaskan, karena atasan perlu melakukan komunikasi kepada bawahannya untuk menyampaikan tugas apa yang dikerjakan oleh bawahannya. Keberhasilan instansi juga tidak terlepas dari komunikasi, karena proses operasional instansi dapat berjalan dengan lancar karena adanya komunikasi yang efektif sehingga berdampak pada keberlangsungan operasional organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu faktor utama atau tindakan yang dilaksanakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah

diberikan oleh instansi itu sendiri. Kinerja pegawai yang baik dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi dan untuk mencapai kinerja tersebut pemimpin perlu meningkatkan pengawasan terhadap tingkat keberhasilan instansi. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai diperoleh melalui usaha dan proses, maka pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja pegawai sangat memiliki peran yang penting dalam mencapai suatu tujuan instansi, karena dalam suatu instansi pada dasarnya dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai dikatakan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai karena kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat menunjang keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya adalah kemampuan kerjanya, kemampuan kerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kinerja yang baik harus didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana pegawai tersebut berinteraksi, menyampaikan informasi yang disampaikan oleh pemimpin kepada bawahannya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang telah dilakukan di Kantor Camat Hilisalawa'ahe bahwa kinerja pegawai sangat rendah. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan pegawai dalam memahami pesan atau informasi yang disampaikan, hal ini dapat menyebabkan pegawai sangat sulit memahami apa yang disampaikan atau informasi yang disampaikan kepadanya. Kurangnya komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi, hal ini dapat menyebabkan informasi yang disampaikan kepada pegawai yang lain tidak sukses contohnya pegawai menyampaikan informasi dengan tidak jelas dan susah

untuk dipahami, kurangnya komunikatif yang efektif sehingga hubungan pegawai dengan pegawai lain kurang baik.

Selanjutnya, kurangnya kualitas hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya efesien pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai tidak efesien dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kurangnya kreativitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai tidak kreatif dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikannya kepadanya.

Konsep Komunikasi (X)

Komunikasi adalah bentuk interaksi para pegawai dalam proses menyampaikan pesan, gagasan, informasi ataupun pertukaran ide kepada orang lain. Menurut Busro (2018:207) “komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media”. Selanjutnya, menurut Duha (2016:167) “komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang keorang lain”. Kemudian menurut Mas dan Haris (2020:8) “komunikasi adalah pesan yang disampaikan kepada komunikan (penerima) dari komunikator (sumber) melalui saluran-saluran tertentu baik secara langsung atau tidak langsung dengan maksud memberikan dampak kepada komunikan sesuai dengan yang diinginkan komunikator”.

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang telah

diberikan kepadanya. Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Selanjutnya, menurut Benardin dan Russel dalam Duha (2016:223) “kinerja pegawai adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”. Kemudian menurut Riva'i dan Basri dalam Masram dan Mu'ah (2015:116) “kinerja pegawai adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi (X)

Menurut Karyaningsih (2018:25) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- a. Akibat atau dampak hasil. Akibat ini terjadi pada pihak penerima atau komunikan setelah menerima pesan.
- b. Umpanbalik (*Feedback*) adalah tantangan balik dari pihak penerima atau komunikan atas pesan yang diterimanya.
- c. Gangguan (*Noise*) adalah faktor-faktor fisik (teknis) ataupun psikologis (dapat berupa simantic) yang dapat mengganggu dan menghambat kelancaran proses komunikasi.

Selanjutnya, menurut Sutarno, dkk (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan sender. Sender sebagai pengiriman pesan dan mampu menguasai cara menyampaikan dengan baik.

- b. Sikap sender. Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver, untuk itu sender harus bersifat baik agar informasi yang disampaikan diterima.
- c. Pengetahuan sender. Sender harus mempunyai pengetahuan yang lebih baik supaya informasi yang disampaikan mudah dimengerti.
- d. Media saluran yang digunakan oleh sender. Media dapat membantu kita untuk menyampaikan ide dan informasi kepada sender dengan mudah.
- e. Keterampilan receiver. Dalam berkomunikasi pendengar dan pembaca harus bisa mengerti apa yang disampaikan, agar informasi yang disampaikan dapat dipahami.
- f. Pengetahuan receiver. Pengetahuan receiver harus lebih luas, agar dalam mempresentasikan sebuah ide dapat diterima oleh sender.
- g. Pengetahuan sender. Pengetahuan receiver harus lebih luas agar apa yang disampaikan lebih jelas.
- h. Media saluran komunikasi receiver. Media saluran dapat mempengaruhi dalam menerima ide dan informasi.
- c. Disiplin, secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan organisasi.
- d. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- e. Komunikasi. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar suatu aktivitas kerja.

K

Selanjutnya, menurut Enny (2015:115) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

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

- a. Efektivitas dan efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas dan tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
- a. Kemauan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk

mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Indikator Komunikasi (X)

Menurut Sutardji (2016:10) indikator komunikasi yaitu, sebagai berikut:

- a. Pemahaman. Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator.
- b. Kesenangan. Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antar kedua belah pihak.
- c. Pengaruh pada sikap. Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.
- d. Hubungan yang makin baik. Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan hubungan dengan orang lain semakin baik.

Selanjutnya, Selanjutnya, menurut Adamy (2016:23) indikator komunikasi yaitu:

- a. Pemahaman. Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator.
- b. Kesenangan. Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak.
- c. Pengaruh pada sikap. Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.
- d. Hubungan yang semakin baik. Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan hubungan dengan orang lain.

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Busro (2018:99-100) menyatakan indikator kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

a. Kualitas hasil kerja. Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dan yang diharapkan oleh organisasi. Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Pegawai selalu efisien dalam menyelesaikan sebuah tugas yang telah diberikan kepadanya. Pegawai selalu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

c. Inisiatif. Pegawai memiliki inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik

d. Kreativitas. Organisasi menuntut para pegawai untuk selalu kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai harus memiliki kreativitas dalam diri untuk menyelesaikan tugas yang telah dituntut oleh organisasi tersebut.

Selanjutnya, menurut Trisanti (2019:55) indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah mutu yang harus diselesaikan
- b. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

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.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang bersumber dari responden dengan mengisi kuesioner tentang variabel-variabel dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian. Menurut Sugiyono (2012:132) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian ini fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik 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

b. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi berupa

visi dan misi, struktur organisasi dan dokumentasi penelitian

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Untuk mengetahui kevalidasi data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r).
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 normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebaran data berdistribusi normal ataukah tidak. Menurut (Sugiyono, 2012:79) “uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data setiap variabel yang akan dianalisis berdasarkan distribusi normal”. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar berstandarisasi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji statistik non parametris *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan jika vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. untuk menguji heteroskedastisitas ini digunakan alat bantu SPSS 21. For windows.

Uji Hipotesis

1. Uji (Parsial (Uji t). Menurut (Suliyanto, 2018:173) “uji t digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak”. 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 dari tabel 1 dengan derajat kebebasan adalah df: $a/2, n-k$.

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain bahwa variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut Suliyanto (2018:173):

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

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 (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 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 $0,953 > 0,60$ (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)

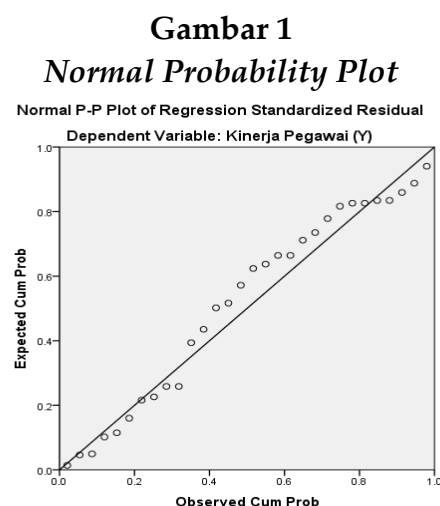
Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada item total statistik, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} pada butir pernyataan nomor 1 sampai 12 bernilai positif. Maka di dapatkan r_{tabel} pada responden 15 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,514$. Sehingga 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 $0,942 > 0,60$ (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 bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

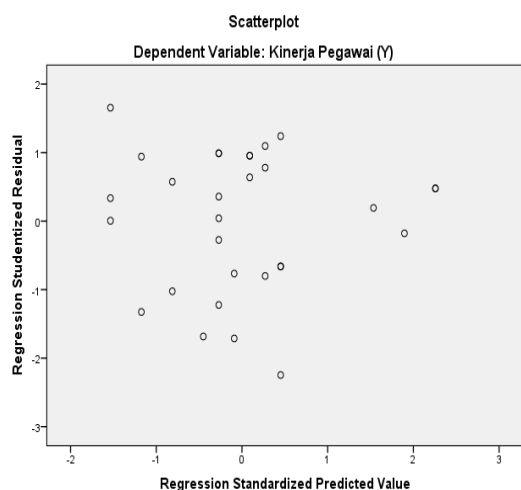
1. Uji Normalitas Data.
Berdasarkan hasil pengujian bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai

Kolmogorov Sminorv sebesar $0,689$ dan signifikan *Kolmogorov Sminorv* sebesar $0,729 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Kemudian, metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat normal *probability plot* pada gambar berikut:



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



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

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa secara parsial variabel komunikasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), karena diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,137 sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* $n-k (30-1) = 29$ sebesar 1,549 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} (5,137) > t_{tabel} (1,549)$ 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 pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe.
2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0,485 (48,5%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 48,5% keragaman variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel komunikasi dan dapat dijelaskan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

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:

$$Y = 23,347 + 0,555X$$

Keterangan:

- Y = kinerja pegawai
a = 23,347
b = 0,555
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:

- a. Konstanta (a) = 23,347 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai (Y) apabila nilai komunikasi (X) sama dengan nol.
- b. Koefisien regresi komunikasi (X) = 0,555 dengan adanya nilai komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,555.

D. Penutup Simpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Hilisalawa'ahe.

Saran

1. Kiranya pesan yang disampaikan oleh pegawai dapat disampaikan dengan komunikasi yang baik sehingga dapat dipahami oleh lawan bicara.
2. Untuk menyampaikan suatu informasi yang baik, pegawai sebaiknya melakukan komunikasi yang baik dan efektif supaya mudah dimengerti orang lain apa yang disampaikan.
3. Dalam menyelesaikan pekerjaan, kiranya kerjanya melakukan secara

efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

4. Untuk mendapatkan kualitas hasil kerja yang baik, kiranya pegawai bekerja sesuai dengan prosedur kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
5. Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, diharapkan pegawai dapat bekerja sesuai kreativitas kerja masing-masing tanpa adanya paksaan dari atasan.

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).
- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadia 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>
- Duha. Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Enny, Mahmudah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- 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 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>
- 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>
- Mas, Sitti Roskinah dan Haris, Phil Ikhfan. 2020. *Komunikasi dalam Organisasi*. Gorontalo: UNG Press.
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama.
- 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>
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknis Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Supranto, Tommy. (2019). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: MeD Press.
- 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.
- Trisanti, Sendhi. 2019. *Manajemen Sumber Daya*. Malang: Wineka Media

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/>