

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Puspita Sari Gee**

Mahasiswa Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
([puspitasarigee@gmail.com](mailto:puspitasarigee@gmail.com))

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 14.842 > F_{tabel}$  sebesar 3.343, peneliti menyimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, sebaiknya dalam pembagian kerja terhadap pegawai sangat diperlukan untuk disesuaikan pada profesi dan golongan. (2) Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka sebagai pimpinan organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja untuk menjaga keharmonisan komunikasi antara rekan kerja.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan; komunikasi; produktivitas kerja pegawai*

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the influence of leadership and communication on employee work productivity at the Luahagundre Maniamolo Sub-district Office, South Nias Regency. This type of research is a quantitative type of causal nature. The source of the data was from employees, with the population and sample in this study being as many as 31 respondents. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study showed that the  $F_{calculate}$  value of  $14,842 > F_{table}$  was 3,343, the researcher concluded that simultaneously there was an influence of leadership and communication on the work productivity of employees at the Luahagundre Maniamolo Sub-district Office, South Nias Regency. The suggestions of this research are (1) To carry out a good job at the Luahagundre Maniamolo Sub-district Office, South Nias Regency, preferably in the division of labor for employees, it is necessary to be adjusted to the profession and group. (2) In increasing employee work productivity, as leaders of the organization need to create a work environment to maintain harmonious communication between colleagues.*

**Keywords:** *Leadership; communication; employee work productivity*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/pegawai yang professional/kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam organisasi yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya organisasi. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumber daya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik. Masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya organisasi. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Namun untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tidak dapat dilakukan dengan waktu yang sangat singkat, karena selain faktor pendidikan, umur, dan pengalaman masih ada hal lain yang perlu diperhatikan yaitu dengan adanya pemberian upah yang memuaskan, dengan pemberian upah tersebut akankah produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan. Masalah tentang pemberian upah yang sering dijadikan acuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi. Disini pemberian upah kepada pegawai

yang dilakukan oleh organisasi ditunjukkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada setiap pegawai organisasi tersebut.

Di dalam globalisasi dan digital seperti sekarang ini dimana semua hal yang berkaitan dengan informasi bisa didapat dengan relative mudah yang tentu saja membawa pengaruh atau dampak yang cukup besar bagi suatu instansi atau organisasi. Untuk mempertahankan eksistensi sebuah instansi atau organisasi, maka langkah yang perlu diambil adalah memperkuat hubungan internal organisasi itu sendiri. Salah satu bidang pada instansi yang sangat penting adalah sumber daya manusia, dimana hampir semua kegiatan di suatu instansi diprakarsai dan dijalankan oleh manusia yang merupakan anggota instansi tersebut. Instansi yang mampu bersaing di jaman glonalisasi dan digital seperti ini, salah satu faktornya adalah instansi dengan sumber daya manusia yang potensial yaitu mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik, mulai dari pemimpin sampai pegawai atau dari atasan sampai bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan instansi yang sudah dirumuskan.

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepemimpinan harus memiliki kemampuan dan

kepribadian yang mampu mempengaruhi dan membujuk orang lain agar tujuan dapat tercapai oleh bersama. Pemimpin juga harus mampu mendorong anggota organisasi untuk bisa bekerjasama sesuai tugasnya masing-masing agar tujuan tercapai dengan efektif, dan pada intinya kepemimpinan adalah kepiawaian seseorang dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja secara bersama di bawah komandonya dengan tujuan tertentu. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai (Rumondor, 2013:1043). Baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun sebagai bawahan, kedua unsur tersebut harus mampu berkomunikasi secara efektif guna menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Komunikasi sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan dengan pegawai. Komunikasi yang efektif komunikasi yang dilakukan baik secara langsung atau melalui media dengan tujuan menimbulkan efek tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Hubungan komunikasi yang belum optimal, hal ini disebabkan karena masih sering terjadi salah paham antara rekan kerja karena penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon berbeda yang diperlihatkan oleh penerima pesan. Dalam hal ini masing-masing individu dituntut harus mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak

terjadi salah paham dalam menyampaikan atau menerima pesan, sehingga diharapkan dengan jalinan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasi perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Hartono dan Rotinsulu, 2015:909).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Oleh karenanya pegawai yang produktif akan memiliki semangat untuk melakukan peningkatan dan perbaikan dalam kerjanya untuk meraih perwujudan tujuan organisasi. Produktivitas kerja seorang pegawai diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Produktivitas kerja ini dapat didukung oleh berbagai faktor, diantaranya harus ada komponen untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan serta dengan meningkatkan mutu organisasi. Dengan demikian untuk mencapai produktivitas organisasi harus melalui perencanaan dan pelaksanaan yang baik dan penuh tanggung jawab dari para pegawainya. Menurut (Rivai, 2014:274), untuk meningkatkan produktivitas kerja, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan. Efektif dan efisien yang tinggi akan menghasilkan

produktivitas yang tinggi. Bagaimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bagaimana pegawai dapat menguasai fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan bahwa masih kurang pembinaan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, kurang membantu kegiatan-kegiatan operasional organisasi seperti komputer, kemudian kurang menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja contohnya dalam pengontrolan pekerjaan, proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah seperti salah paham atau konflik yang dapat mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi, sehingga produktivitas kerja menurun.

### **Konsep Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Unam, 2012:270) "kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu". Menurut (Afandi, 2018:91), "kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi".

Sedangkan menurut (Fahmi, 2016:68) "kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang

bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Menurut (Handoko, 2015:294), "Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran".

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Konsep Komunikasi**

Salah satu dinamika yang harus mendapat perhatian dalam mengembangkan berbagai kompetensi pegawai adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Menurut (Mokodompit, 2020:3) komunikasi adalah proses penyampaian pesan dimana terlibat didalamnya adalah komunikator, komunikan yang dengan adanya pesan terjadi perubahan tingkah laku. Sedangkan, menurut (Duha, 2014:162), menyatakan komunikasi adalah "arus informasi dan emosi-emosi yang terdapat dalam masyarakat yang berlangsung secara vertikal maupun horizontal dapat berarti pula perhubungan atau persabungan wahana atau sarana-sarana."

Menurut (Afandi, 2018:47), "Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambing bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, hombauan, 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”.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi adalah hubungan kontak antar manusia baik individu maupun kelompok, tanpa di sadari komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia, untuk itu dapat di kemukakan.

### **Konsep Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antar keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Menurut (Afandi, 2018:91), Maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut (Widodo, 2015:218), “produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industry pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya”.

Menurut (Ajabar, 2020:53) “produktivitas kerja adalah perbandingan perhitungan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.” Menurut (Busro, 2018:344) “produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok

orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.”

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai satuan organisasi. Menurut (Syamsudin & Arif, 2016) tingginya kinerja pegawai dalam organisasi apabila kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahannya untuk tetap disiplin kerja pegawai selalu dikembangkan dengan cara menegaskan peraturan yang baik. Oleh karena itu, apabila organisasi ingin membina disiplin kerja para tenaga kerja agar datang tepat pada waktunya, hendaknya pemimpin berusaha datang selalu tepat waktu dengan penuh konsekuensi.

Menurut (Lindayanti, 2021) keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan juga merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal guna

mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hal ini dikarenakan bawahan akan merasa malu dan canggung jika bermalasan sementara pemimpinnya bekerja sangat serius dan giat bekerja, dengan kata lain, seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam merubah perilaku pegawainya. Oleh karena itu seorang pemimpin setidaknya mempunyai pemahaman bahwa perilaku dirinya akan menjadi menjadi contoh bagi pegawainya, dan pada intinya pemimpin merupakan figur bagi sekelompok orang dalam organisasi yang diharapkan dapat menjadi kebanggaan dan teladan, serta dapat dijadikan contoh oleh bawahannya.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan perwujudan atau penampilan seseorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Sembering, 2017) menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sebab komunikasi antara pimpinan dengan pegawai bawahan bermanfaat untuk dilakukan secara komunikasi yang efektif, oleh pentingnya komunikasi yang baik di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja secara maksimal.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan

orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai satuan organisasi. Menurut (Riyani, 2019) kepemimpinan dan komunikasi sebagai salah satu pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja. Strategi ini kepemimpinan secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada pegawai agar lembaga pekerjaan yang dipimpinya dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan peran dan tanggung jawab kepemimpinan sangat strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **B. Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif dengan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Luahagunde Maniamolo sebanyak 31 orang, atau sumber data dari konsumen. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket. Instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda.

### **C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Kantor Camat Luahagunde Maniamolo Kabupaten Nias Selatan merupakan pemekaran dari kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang diresmikan pada tanggal 13 Agustus 2018 oleh Bupati Nias Selatan Hilarius Duha, SH., MH. Kecamatan Luahagunde membawahi 10 pemerintah desa yang memiliki 56 dusun dengan ibu Kota kecamatan adalah Desa Lagundri, Kantor Camat Luahagunde Maniamolo terletak di Lagundri.

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di table 4.1.

**Tabel .1 Hasil Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardi zed Predicted Value	Unstan dardize d Residua l
N		31	31
Norm al Param eters <sup>a,b</sup> Most Extre me Differe nces	Mean	.0000000	.0000000
	Std.	1.0000000	.9660917
	Devia tion	0	8
	Absol ute Positi ve	.132	.217
	Negat ive	.097	.217
Kolomogorov- Smirnov Test		.132	.217
Asymp. Sig. (2- tailed)		.182 <sup>c</sup>	.075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil penelitian 2023

Berdasarkan hasil penelitian data angket bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,217 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,075 > nilai signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Metode yang dipakai adalah metode Nili Eigen Value dan Condition Index. Pengujian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel. 2 Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	Toleranc e	VIF
1 (Constan t)			
Kepemi mpinan		.638	.566
Komunik asi		.638	.566

a. Dependent Variable: Produktivitas  
kerja pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2023

Berdasarkan hasil analisis data penelitian bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 0,566 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,638 mendekati 1, untuk semua variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel 1

### Uji Parsial/t

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standard Error		
1	(Constant)	27.330	7.073	3.864	.001
	Kepemimpinan	.979	.180	5.445	.000
	Komunikasi	.602	.193	3.129	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023, Windows SPSS 22

Berdasarkan hasil uji parsial yang pertama, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} 5.445 > t_{tabel} 1.701$  (nilai  $t$  tabel  $N=31/2-1= 28$ , dengan nilai  $sig 0,000 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil uji parsial yang kedua, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} 3.129 > t_{tabel} 1.701$  (nilai  $t$  tabel  $N=31/2-1= 28$ , dengan nilai  $sig 0,004 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

#### Uji Determinasi

Perhitungan nilai dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.717 <sup>a</sup>	.515	.480

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023, Windows SPSS 22

Hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai  $R_{Square} (R^2)$  sebesar 0.515 artinya kepemimpinan dan komunikasi hanya mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 51.5%, sedangkan 48.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		df	F	Sig.
1	Regressi	2	14.842	.000 <sup>b</sup>
	Residual	28		
	Total	30		

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji simultan, terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} 14.842 > F_{tabel}$  sebesar 3.343 pada  $df$  numerator 2,  $df$  deminator 31 pada  $\alpha = 5\%$  (0,000) pada (Lampiran 13). Peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan

Model regresi linier sederhana dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 27.330 + 0,979X_1 + 0,602X_2$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 27.330 adalah nilai produktivitas kerja pegawai jika kepemimpinan dan komunikasi sama dengan nol.
2. Koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0,979 menunjukkan jika nilai kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,979 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas kepemimpinan sangatlah penting bagi produktivitas kerja pegawai.
3. Koefisien regresi komunikasi ( $X_2$ ) = 0,602 menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan dapat meningkat sebesar 0,602 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas komunikasi sangatlah penting bagi produktivitas kerja pegawai.

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor

Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

2. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.
3. Kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian yaitu:

1. Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, sebaiknya dalam pembagian kerja terhadap pegawai sangat diperlukan untuk disesuaikan pada profesi dan golongan.
2. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka sebagai pimpinan organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja untuk menjaga keharmonisan komunikasi antara rekan kerja.
3. Organisasi harus lebih menekankan kepada pegawainya untuk lebih memahami komunikasi baik itu dari atasan maupun bawahan, jika ada yang kurang jelas dan susah dipahami.

#### E. Daftar Pustaka

Adamy Mardawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Jakarta: Universitas Malikussaleh.

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Anoraga Pandji. (2004). *Manajemen Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Jakarta: Prenadamedia Group
- Duha Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fau, A. D. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Gede (2018) Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol 1. No.4. 2014*.
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2017). [pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam \(Survey Pada SMK Swasta Di Wilayah Jakarta Utara\)](#)Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik 7 (1), 49-73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil Belajar Fisika Ditinjau Dari Atensi Siswa (Eksperimen pada siswa kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). 5 (1). 35-48. <http://dx.doi.org/10.30998/fjik.v5i1.2321>
- Harefa, D. (2019). [The Effect Of Guide Note Taking Instructional Model Towards Physics Learning Outcomes On Harmonious Vibrations](#). JOSAR (Journal of Students Academic Research) 4 (1), 131-145. <https://doi.org/10.35457/josar.v4i1.1109>
- Harefa, D. (2020) “Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar Ipa Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik)”, *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 1, p. 231
- Harefa, D. (2020). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35-40. Retrieved from <https://ejournal.unwmataram.ac.id/index.php/IIPS/article/view/365>
- Harefa, D. (2020). [Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja](#). Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. 6 (3), 225-240. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 3, p. 112, Aug.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Belajar IPA Siswa Pada Model Pembelajaran Learning Cycle Dengan Materi Energi dan Perubahannya. 2 (1). 25-36. <http://dx.doi.org/10.30742/tpd.v2i01.882>
- Harefa, D. (2020). Peningkatan prestasi rasa percaya diri dan motivasi terhadap kinerja guru IPA. *Media Bina Ilmiah* 13

- (10), 1773-1786.  
<https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Strategi Hasil Belajar Ipa Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161–186.  
<https://doi.org/10.54367/aquinas.v3i2.709>
- Harefa, D. (2020). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA Sma Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains*. 1 (1). 103-116.  
<https://proceeding.unindra.ac.id/index.php/sinasis/article/view/3958/621>
- Harefa, D. (2021). Penggunaan Model Pembelajaran Student Facilitator And Explaining Terhadap Hasil Belajar Fisika. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 116-131.  
<https://doi.org/10.51212/jdp.v14i1.2586>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Lindayani, Cincin. (2021) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 6 (2), Juli 2021
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation\\_for](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:f6ydRqryjwC)
- [view=8WkwxCwAAAAJ:f6ydRqryjwC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ:f6ydRqryjwC)
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDR UMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36.  
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak.  
<https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Widodo, Aris Slamet. (2015). *Buku Ajar Kewirausahaan Entrepreneur Agribusiness Start Your Own Business*. Yogyakarta, Jaring Inspiratif
- Ziliwu, S. H. dkk. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15–25 .