

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO

Marta Susanti Wau

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya
martasusantiwau@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo dengan jumlah responden 31 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 59.924 + 0,119X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 1.031 < t_{tabel} = 1,699$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,311 > 0,05$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai R_{square} (R^2) sebesar 0,035 artinya komunikasi mampu menjelaskan variable kinerja pegawai sebesar 35% sedangkan 65% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Saran yang diajukan peneliti adalah 1) diharapkan kepada pimpinan di kantor camat luahagundre maniamolo agar lebih meningkatkan komunikasi yang baik kepada pegawai maupun antar pegawai demi tercapainya kinerja pegawai yang maksimal 2) diinginkan oleh peneliti selanjutnya datang untuk lebih focus lagi pada factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor camat luahagundre maniamolo.

KataKunci; Komunikasi Dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This research uses associative quantitative research methods which aim to determine the effect performance at the luahagundre maniamolo subdistrict office. This research was conducted at the luahagundre maniamolo sub-district office with 31 employees as respondents. The analysis method used is simple linear regression analysis, where the value of the regression model $Y = 59.924 + 0,119X$. The results of this research show that communication has a significant effect on employee performance with values $t_{hitung} = 1.031 < t_{tabel} = 1,699$ with a significant level of $0,311 > 0,05$. This research can be concluded that communication influences employee performance at the luahagundre maniamolo sub-district office. Based on the results of the determination test that value R_{square} (R^2) as big as 35% whereas 65% influenced by other variables outside the model. The suggestions put forward by research are; 1) it is hoped that the leadership at the luahagundre maniamoo sub-district office will further improve good communication with employee in order to achieve maximum employee performance. 2) it is hoped that future researchers will focus more on others factor that can influence employee performance at the luahagundre maniamolo sub-district.

Keywords; Communication and Employe Performance

A. Pendahuluan

Pada sebuah organisasi swasta maupun publik mempunyai arah yang perlu dicapai dan sumberdaya yang wajib diberdayakan secara maksimal. Melalui pemberdayaan sumberdaya 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 kerjasama antar individu. Selain itu, melalui organisasi akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja demi tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, setiap individu yang terlibat pada sebuah kelompok mungkin bekerjasama guna mencapai harapan bersama secara efisien.

Salah satu aspek tercapai tidaknya tujuan organisasi dapat ditinjau melalui efektivitas sumber daya organisasi yang dimiliki. Pegawai sebagai sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi tentunya memiliki perandam 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 diskusi yang baik. Kejadian ini tentu berpengaruh dalam pengembangan pencapaian kerja melalui kinerja pegawai.

Menurut (Wibowo 2012:4) "Seberapa jauh keinginan tersebut dapat dicapai menggambarkan dampak aktivitas atau prestasi kerja dan seringkali dikatakan seperti kinerja kelompok yang memperlihatkan performa kelompok". Tetapi kenyataan yang terjadi, Pegawai hanya terpaku kepada kinerja individu, padahal kinerja organisasi bisa ada, karena akumulasi dari seluruh kinerja yang dihasilkan pegawai. Bagaimana kinerja organisasi terwujud apabila kinerja pegawainya pun tidak merata baik? Melalui pencapaian kerja, pegawai telah berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Tentunya ketika melakukan aktivitas yang dibagikan, pegawai harus mempunyai komunikasi yang baik kepada pimpinan dan sesama pegawai. 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.

Menurut (Rahadi 2010:3) "bahwa apabila pemimpin dan anggota membangun sebaris anggapan dan tujuan mereka yang ada kalanya cukup berselisih, perselisihan-perselisihan itu yang kemudia berdampak bagi kualitas". Hal ini memberi pemahaman bahwa harus adanya sinergi antar atasan dan bawahan sehingga pekerjaan diberbagai level pekerjaan didalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya menurut (Huseno 2016:85) "bahwa

Kinerja seorang pegawai bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai keahlian yang berbeda-beda melaksanakan tugasnya". Berdasarkan teori tersebut dijelaskan bahwa setia individ atau pegawai dalam bekerja memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Keadaan ini perl adanya sebuah perantara dalam mensinkronkan perbedaan yang ada. Namun pada saat pengamatan awal mengindikasikan bahwa banyaknya waktu terbuang dalam pelayanan di Camat Luahagundre Maniamolo karena tidak adanya inisiatif dari pegawai untuk membantu bila rekan kerjanya terlalu sibuk pada pekerjaannya, akibatnya banyak warga masyarakat yang harus menunggu lama untuk dilayani.

Dalam organisasi mana pun, baik dalam kelompok pada pemerintahan, sektor swasta atau partai politik, komunikasi juga merupakan isu yang sama pentingnya (Supomo dan Nurhayati 2018:157). Berdasarkan teori tersebut dapat dipahami bahwa komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan permasalahan seperti munculnya konflik antar pegawai, dan akan berdampak pada tidak baiknya interaksi didalam organisasi. Selanjutnya menurut (Feryanto dan Triana 2015:155) "bahwa Untuk menciptakan suatu kerjasama yang baik, jelas harus ada komunikasi yang baik setiap individu dalam organisasi". kenyataanya di kantor tersebut tidak memiliki kerjasama yang baik beserta diskusi yang baik sehingga menimbulkan kesalahpahaman antara sesama pegawai dan pekerjaanpun kadang terbelalai dan tidak selesai.

Komunikasi pimpinan dengan pegawai dan sesama pegawai dalam sebuah organisasi

bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Feryanto dan Triana 2015:171) "bahwa pegawai Anda harus berbicara, bekerja sama dan mewaspadai situasi yang tidak terduga, karena miskomunikasi sekecil apa pun sudah pasti berakibat fatal". Kenyataannya di kantor Camat Luahagundre Maniamolo banyak pegawai jika berbicara asal-asalan dan tidak memperhatikan tata karma komunikasi yang baik karena menganggap lawan bicaranya tidak tersinggung karena teman bekerja. Tetapi bila ada masyarakat yang sempat melihat cara komunikasi yang salah tersebut, akan menilai komunikasi pegawai tidak baik. Berdasarkan teori tersebut dijelaskan bahwa dalam komunikasi diperlukan sebuah interaksi yang baik dalam bekerja. Untuk meminimalisir kesalahpahaman dalam melakukan pekerjaan perlu komunikasi yang baik pada setiap interaksi dalam sebuah organisasi. Selanjutnya menurut (Firmansyah dan Mahardika 2018:217) "bahwa Kolaborasi yang bertujuan untuk menghubungkan dan menyelaraskan seluruh aspek demi kepentingan bersama sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.". Bahwa di kantor tersebut tidak memiliki interaksi yang baik sehingga kurangnya bertukar informasi satu sama lain dan kurangnya relasi antar sesama pegawai dan tidak ada rasa peduli satu sama lain. Interaks dalam berkomunikasi sangat menentukan dalam tercapai tidaknya pekerjaan yang dikerjakan melalui kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian teori diatas beserta hasil observasi yang dilakukan di kantor Camat Luahagundre Maniamolo, yaitu peneliti menemukan bahwa permasalahan tentang komunikasi tidaklah terlepas pada

permasalahan yang terjadi di kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Kantor Camat Luahagundre Maniamolo memiliki komunikasi yang kurang efektif. Pegawai kantor Camat Luahagundre Maniamolo lebih banyak menghabiskan waktu untuk kesibukan masing-masing. Sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan keterlambatan dalam pengerjaannya. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi dari pimpinan kepada bawahandan memiliki komunikasi yang kurang efektif antara sesama pegawai. Seharusnya pegawai harus membangun komunikasi yang baik dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Berdasarkan uraian latar belakang kejadian tersebut, peneliti terpicat untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo"**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi kejadian dan batasan kejadian diatas, lalu adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Luahagundre Maniamolo?

Tujuan Penelitian

Melihat dari rumusan masalah tersebut, lalu tujuan penelitian ini adalah perlu mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Konsep Komunikasi

Konsep dari komunikasi tidak terlepas dari interaksi kedua belah pihak

yang melakukan percakapan untuk mewujudkan tujuan sesuai dengan keinginan individu. Komunikasi yaitu ikatan antara individu dengan individu lainnya saling mempengaruhi. Menurut (Hamali 2018:224) "Mendefinisikan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide dan informasi dalam bentuk perintah dan instruksi kerja dari seorang manajer kepada karyawan atau bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.". Menurut (Afandi 2018:47) menyatakan "komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentranmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Sedangkan menurut (Duha 2014:162) menyatakan Komunikasi adalah "pergerakan informasi dan perasaan dalam masyarakat, yang terjadi secara vertikal maupun horizontal, yang dapat juga berarti hubungan atau persabungan wahana atau sarana-sarana. Selanjutnya menurut (Supomo dan Nurhayati 2018:157) "komunikasi adalah sesuatu yang tidak bisa diabaikan sumber daya manusia". Keadaan ini menjelaskan bahwa komunikasi sangatlah berguna personel organisasi.. Selanjutnya menurut (Firmansyah dan Mahardika 2018:216) menjelaskan bahwa "komunikasi sebagai transfer informasi yang dimengerti oleh pengirim dan penerima". Artinya bahwa dalam komunikasi terdapat informasi yang disampaikan untuk dua individu maupun lebih. ketika melakukan sebuah komunikasi mesti adanya kesepahaman antara pengirim instruksi dan penerima instruksi

melalui umpan balik atas informasi atau pesan yang dikomunikasikan. Selaras dengan yang dikemukakan oleh (Ardiansyah 2016:18) Komunikasi adalah transfer informasi dan pemahaman dari seseorang.. Kedua teori ini menjelaskan bahwa komunikasi dapat menciptakan interaksi antara pengirim dan penerima informasi.

Dari uraian teroris di atas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan interaksi penyampaian informasi dan komunikasi informasi kepada penerima informasi melalui media dan adanya umpan balik antara penerima informasi dan pengirim informasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi Menurut menurut Afandi (2018:64) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi pegawai, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan
2. Budaya Organisasi
3. Sarana Pendukung
4. Kedisiplinan
5. Visi dan Misi
6. Pencapaian Target
7. Kualitas
8. Kuantitas

Indikator Komunikasi

Untuk mengukur tingkat komunikasi dalam sebuah organisasi, maka diperlukan sebuah indikator dalam pengukurannya. Adapun indikator komunikasi menurut (Usman 2013:18), yaitu:

- a. Keterbukaan adalah sikap jujur, rendah hati, dan adil dalam menerima pendapat orang lain.
- b. Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- c. Dukungan adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- d. Rasa positif yaitu bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
- e. Kesamaan yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

Selanjutnya menurut (Mas'ud 2004:74), adapun indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Bijaksana dan kesepan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang halus dan sopan.
- b. Penerimaan umpan balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan.
- c. Berbagi informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengukuran komunikasi dapat dilakukan melalui keterbukaan, empathy, dukungan, rasa positif, kesamaan, bijaksana dan kesopanan, dan penerimaan umpan balik serta berbagi informasi dalam berkomunikasi untuk meningkatkan hasil kinerja yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

Konsep Kinerja Pegawai

Tingkat kinerja pegawai menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tindakan adalah hasil kerja. Namun kinerja sebenarnya mempunyai arti yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja saja, namun juga bagaimana proses kerja itu berlangsung. Menurut (Afandi 2017:84) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Edison, dkk 2018:188) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”. Dari kedua teori tersebut dijelaskan bahwa kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari uraian pandangan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tolak ukur dalam pencapaian hasil berdasarkan output pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Donni Juni

2017:50) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja pegawai, tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya yaitu:

a. Kemampuan Individual

Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

b. Usaha Yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karna itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

c. Lingkungan Organisasional

Di lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Kemudian menurut (Mangkunegara 2001:67–68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi:

1. Faktor kemampuan, meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).

2. Faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap pegawai selama melakukan pekerjaannya.

Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Emron 2018:202) faktor-fakto yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

1. Kompensansi
2. Motivasi Dan Pengakuan
3. Kompetensi
4. Komunikasi
5. Sistem/Prosedur
6. Pemimpin dan kepemimpinan
7. Budaya Organisasi dan Lingkungan.

Indikator Kinrja Pegawai

Indikator pengukuran diperlukan untuk mengukur tingkat efisiensi pegawai organisasi. Menurut (Duha 2020:215) yaitu:

a. Kelembagaan

Item ini bertujuan untuk mengetahui kedekatan secara fisik dan emosional individu kepada organisasi. Kedekatan itu akan menunjukan bahwa sebagai sebuah lembaga, individu dan organisasi adalah satu kesatuan yang utuh yang bernaung di dalam satu wadah yang sama.

b. Koordinasi

Koordinasi menunjukan bagaimana individu mampu berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

c. Keandalan

Item ini bertujuan untuk mengetahui apakah individu layak dan tepat bekerja. Individu mampu

menghasilkan hasil kerja yang sesuai target atau melebihi target yang telah ditetapkan. Atau sekurang kurangnya, individu tidak keseringan berada dibawah standar.

d. Harapan

Harapan adalah keadaan/sesuatu yang dinanti-nantikan untuk diraih, namun membutuhkan waktu perjuangan meraihnya. Harapan bisa direncanakan, dan bisa juga diwujudkan karena berlangsung secara spontanitas, dan mungkin saja tidak senganja untuk dijalankan.

e. Sumbangsih

Selain pengabdian dengan bekerja sungguh-sungguh, ada satu hal yang dapat membuat individu dianggap memiliki kinerja yang baik yaitu apabila individu tersebut dapat memberi sumbangsih bagi organisasi. Sumbangsih adalah suatu pemeberian dalam bentuk karya, waktu, tenaga oleh individu kepada organisasi tanpa ada tuntutan mengharapakan balasan.

Dari pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu kelembagaan, koordinasi, keandalan, harapan, sumbangsih, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kehadiran, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam bekerjasama, hal ini menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut (Sugiyono 2012, 18) bahwa "Penelitian kuantitatif mengkaji hubungan variabel dengan objek penelitian lebih bersifat sebab akibat (kausal). Dengan demikian dapat diketahui bahwa hakikat penelitian asosiasi adalah menguji hipotesis antar variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Camat Luahagundre Maniamolo yang berjumlah 31 orang dan Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh sampel yaitu. seluruh populasi penelitian yang berjumlah 31 orang dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner berupa pernyataan kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Seluruh partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengumpulan data berupa kuesioner. Adapun dalam kuesioner dibagi dalam 2 dimensi, yaitu : komunikasi dan kinerja pegawai. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya Nilai atau skor alternatif jawaban ditentukan dengan skala Likert lima poin.. (Sugiyono 2012;93) mengatakan bahwa skala likert adalah "skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi terhadap seseorang atau kelompok. fenomena sosial". Dalam penelitian

fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian pemberian skor untuk skala likert dengan gradasi sebagai berikut:

1. Skor 5 = Sangat setuju
2. Skor 4 = Setuju
3. Skor 3 = Ragu-ragu
4. Skor 2 = Tidak setuju
5. Skor 1 = Sangat tidak setuju
- 6.

Devenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1

Indikator Variabel Komunikasi			
No.	Indikator	Nomor Butir Pernyataan	Jumlah
1	Keterbukaan	1,2,3	3
2	Empati	4,5,6	3
3	Dukungan	7,8,9	3
4	Rasa Positif	10,11,12	3
15	Kesamaan	13,14,15	3
Total			15

Sumber: Usman (2013:18).

Table 2

Indikator variable Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nomor butir pernyataan	Jumlah
1	Kelembagaan	16,17,18	3
2	Koordinasi	19,20,21	3
3	Keandalan	22,23,24	3
4	Harapan	25,26,27	3
5	Sumbangsih	28,29,30	3
Total			15

Sumber: Duha (2020:215)

C. Hasil Dan Pembahasan Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2018:14) "validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran

yang dilakukan dengan instrumen tersebut”.

Tabel 3

Uji Validitas Variabel Komunikasi(X)

No Item	Rhitung Atau Corrected Item Total Correlation	<<	R tabel 31 responden	Ket
1	0,797	>	0,355	Valid
2	0,853	>	0,355	Valid
3	0,781	>	0,355	Valid
4	0,804	>	0,355	Valid
5	0,760	>	0,355	Valid
6	0,762	>	0,355	Valid
7	0,834	>	0,355	Valid
8	0,751	>	0,355	Valid
9	0,873	>	0,355	Valid
10	0,835	>	0,355	Valid
11	0,783	>	0,355	Valid
12	0,809	>	0,355	Valid
13	0,846	>	0,355	Valid
14	0,818	>	0,355	Valid
15	0,798	>	0,355	Valid

Sumber: Pene1iti2023,denganmenggunakan alat bantuaplikasiSPSS25forwindows.

Tabel 4

Uji Validitas Variabel Kerja Pegawai(Y)

No Item	Rhitung Atau Corrected Item Total Correlation	<<	R tabel 31 responden	Ket
1	0,745	>	0,355	Valid
2	0,558	>	0,355	Valid
3	0,768	>	0,355	Valid
4	0,741	>	0,355	Valid
5	0,913	>	0,355	Valid
6	0,851	>	0,355	Valid
7	0,914	>	0,355	Valid
8	0,769	>	0,355	Valid
9	0,692	>	0,355	Valid
10	0,829	>	0,355	Valid
11	0,824	>	0,355	Valid
12	0,769	>	0,355	Valid

13	0,757	>	0,355	Valid
14	0,692	>	0,355	Valid
15	0,761	>	0,355	Valid

Sumber:Pene1iti2023,denganmenggunakanalatbantuaplikasiSPSS25 for windows

Berdasarkan hasil olahan data pada item-total statistik yang bersumber dari 31 responden, maka diperoleh nilai koefisien rhitung item-total 1 sampai 31 bernilai positif, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya bahwa pernyataan variabel X dan variabel Y dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulangi yakni dengan menggunakan Cronbach Alpha.

Tabel 5

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi(X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	15

Sumber:Pene1iti2023,denganmenggunakanalatbantuaplikasiSPSS25forwindows.

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut reliable.

Tabel 6

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	15

Sumber: Peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,845 maka

dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistic non parametric *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukan nilai signifikan diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukan nilai dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Komuni kasi	Kinerja Pegawa i	Unstandardized Residual	
N	31	31	31	
Normal	Mean	61.94	67.32	0E-7
Parame ters ^{a,b}	Std. Deviation	9.370	5.952	5.84575724
Most	Absolute	.192	.216	.184
Extrem e	Positive	.098	.202	.156
Differen ces	Negative	-.192	-.216	-.184
Kolmogorov-Smirnov Z		1.071	1.200	1.026
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201	.112	.243

Sumber: Pene1iti2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 25 for windows

Bersarkan tabel 4.7 maka dapat disimpulkan sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Sminorv* Z sebesar 1,026 dengan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,243 > 0,05 maka data disimpulkan 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 4.4.

Uji Parsial (Ujit)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (komunikasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan uji parsial. Hasil uji parsial ditunjukan pada Tabel 8

Tabel 8

UjiParsial(Ujit)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standar dized Coeffici ents Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error			
(Constant)	59.924	7.254	8.260	.000	
1 KOMUNI KASI	.119	.116	.188	1.031	.311

Sumber: Pene1iti 2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 25 for windows.

Pada tabel 4.8 diperoleh t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X) sebesar 1.031 dan tingkat signifikan sebesar 0.311 sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, $df = (n - k - 1)$ $(31 - 1 - 1)$ pada df numerator 2, df deminator 29 adalah sebesar 1,699 karena nilai t_{hitung} $1.031 < t_{tabel}$ 1,699 dan tingkat signifikan sebesar $0,311 > 0,05$ maka keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel Komunikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,035 (3.5%) sehinga dapat ditunjukan bahwa 3.5% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (komunikasi) sedangkan sisanya 96.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Tabel 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary^b

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.188 ^a	.035	.002	5.946	.188 ^a

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pene1iti2023, dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS25 for windows.

Metode Analisis Data

Dari hasil penelitian ini yang sudah diuraikan maka akan dijelaskan seberapa besar pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Untuk lebih mempermudah menganalisis hasil serta interpretasi regresi sederhana maka digunakan persamaan seperti dibawah ini.

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 59.924 + 0,119X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

$\alpha = 59.924$

$b = 0.119$

X = Variabel Bebas

Persamaan diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel komunikasi memiliki tanda signifikan. Ini berarti peningkatan nilai variabel komunikasi dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai. Interpretasi dari persamaan tersebut di atas, terlihat bahwa : nilai konstanta (α) adalah sebesar 59.924. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Komunikasi (X) bernilai nol, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 59.924. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel komunikasi (X) sebesar 1 satuan, maka akan memaksimalkan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.119 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Artinya , bahwa komunikasi yang tinggi akan

menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh wandi, dkk (2019:18), menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Dan secara teoritis, hasil penelitian yang diperoleh sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Supomo dan Nurhayati (2018:157), bahwa dengan berkomunikasi baik dan benar, maka akan berdampak positif terhadap kinerja dalam suatu organisasi. Artinya baik kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Dari kedua teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, semakin baik komunikasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa hasil model regresi $Y = 59,924 + 0,119X$, hasil ini didukung oleh beberapa nilai pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 1,031 < t_{tabel} 1,699$, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh Komunikasi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan hasil uji determinasi bahwa nilai $R_{square} (R^2)$ sebesar 0,035 artinya Komunikasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 35%,

sedangkan 65% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

3. Berdasarkan hasil persamaan regresi, nilai konstanta sebesar 59,924 merupakan nilai variabel kinerja pegawai (Y) saat variabel komunikasi (X) bernilai nol dan koefisien regresi (b) komunikasi kerja (X) sebesar 0,119 artinya bahwa jika nilai komunikasi (X) terjadi kenaikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,119 atau 11,9%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian skripsi ini yaitu:

1. Diharapkan kepada pimpinan di kantor Camat luahagundre maniamolo agar lebih meningkatkan komunikasi yang baik kepada pegawai maupun antar pegawai demi tercapainya kinerja pegawai yang maksimal.
2. Diharapkan kepada peneilti dimasa yang akan datang untuk lebih fokus lagi pada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

E. Dartar Pustaka

- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ardiansyah. 2016. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja : Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung." *Jurnal bisnis Dan Manajemen* 14.

Benny, Usman. 2013. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang." *Universitas PGRI Palembang*.

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>

Emron, Edison. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.

Feryanto Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Firmansyah dan Mahardika. 2018. *Pengantar Manjemen*. Deepublish. Yogyakarta.

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>
- 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. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BP Undip.
- 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).
- Setiawan, and Dwi Endah Kusriani. 2010. *Ekonometri*. ed. Nikodemus WK. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo dan Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- 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.
- 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-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini->

- kartika-dewi-darmawan-harefa-
jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/
Usman. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wandi dan Adha. 2019. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten." *Ekonomi Vokasi* 1.
- Wandi. 2019. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafra Publisin