

THE EFFECT OF INTEGRITY AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN FANAYAMA DISTRICT OFFICE, NIAS SELATAN DISTRICT

Fajar Oktavianus Manao

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(fajarmannao@gmail.com)

PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Camat Fanayama melakukan pekerjaan dengan kurangnya komitmen atas tugas yang dipercayakan, interaksi yang kurang efektif dalam berkomunikasi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian bahwa (1) Integritas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), (2) Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan (3) Integritas (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Saran adalah 1) Integritas setiap pegawai perlu ditingkatkan dengan cara menumbuhkan kejujuran menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh pimpinan, 2) Adanya keterbukaan diri terutama dalam berkomunikasi dengan sesama pegawai, dan 3) Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan perlu ditingkatkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: *Integritas; komunikasi; kinerja pegawai*

Abstract

The problem in this research is that the employees of the Fanayama sub-district office carry out work with a lack of commitment and responsibility for the work given, interactions that are less effective in communicating. The purpose of this study was to determine the effect of integrity and communication on the performance of employees of the Fanayama sub-district office, South Nias Regency. This type of research is quantitative research with an associative approach. The results of the study are (1) Integrity (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Fanayama Sub-district office, South Nias Regency, (2) Communication (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) and (3) Integrity (X_1) and communication (X_2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). Suggestions are 1) The integrity of each employee needs to be improved by fostering honesty in completing work entrusted by the leadership, 2) There is self-disclosure, especially in communicating with

fellow employees, and 3) The ability of employees to complete work needs to be improved so that it can affect performance.

Keywords: *Integrity; communication; government employees performance*

A. Pendahuluan

Instansi pemerintah pada umumnya bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat, yang terus-menerus berupaya agar pengelolaan apapun, masyarakat mendapatkan kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepadanya.

Instansi pemerintah sangat membutuhkan manajemen yang efektif dan efisien. Tercapainya tujuan tersebut, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dimana memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya sebagai faktor utama yang dapat menunjang aktivitas sebuah instansi. Selain itu, sangat diperlukan perencanaan yang matang dan pemberdayaan sumber daya yang ada dengan optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam peningkatan pencapaian tujuan sebuah organisasi melalui ketenagakerjaan/pegawai. Dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), sering terdapat permasalahan yang kongkrit dan harus ditangani dengan baik. Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas tinggi dan memiliki hubungan / interaksi yang baik dalam sebuah organisasi maupun dengan masyarakat luas akan meningkatkan produktivitas instansi. Pencapaian

kinerja pegawai juga perlu strategi yang tepat. Hal ini dapat dicapai jika integritas pegawai terjamin baik dengan penuh kejujuran dan komunikasi yang terjadi antara sesama pegawai berjalan dengan baik dan lancar.

Peningkatan pencapaian tujuan sebuah organisasi ditandai dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Memiliki kinerja pegawai yang baik tentunya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Keadaan yang mendasari setiap instansi pemerintah berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut, maka perlu indikator/ faktor pendukung yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adanya integritas yang tinggi dan memiliki komunikasi yang efektif dalam bekerja.

Integritas yang tinggi dalam diri setiap pegawai sangat diperlukan oleh organisasi apapun termasuk instansi pemerintah, swasta bahkan dalam setiap kegiatan dan pekerjaan. Dengan adanya integritas dalam diri pegawai, maka didapatkan kejujuran dan kesungguhan melaksanakan tugas tanpa dipaksakan oleh pimpinan. Pimpinan merasa percaya dengan pegawainya walaupun tidak

dilakukan pengawasan sehingga tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Namun, permasalahan yang sering terjadi dalam peningkatan integritas yaitu kurang jujur dalam bekerja, kurangnya kesungguhan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kurangnya kepercayaan diri untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut Zahra (2011:123), integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. Artinya bahwa dalam melakukan setiap pekerjaan setiap pegawai haruslah memiliki komitmen dan senantiasa pada prinsip yang ada.

Selain integritas, dalam sebuah organisasi diperlukan interaksi intensif antara pegawai dengan pegawai lainnya, antara pegawai dan pimpinan yang memerlukan komunikasi yang baik. Komunikasi merupakan penyampaian pesan yang diberikan pemberi informasi kepada penerima pesan secara timbal balik. Artinya komunikasi dilakukan oleh dua orang atau beberapa orang untuk menyampaikan dan menerima pesan satu sama lain. Permasalahan yang sering terjadi dalam berkomunikasi adalah pesan yang disampaikan kurang jelas sehingga penerima pesan tidak

dapat merespon dengan baik dan terkadang penerima pesan salah menafsirkan tujuan dari pengirim pesan.

Memiliki integritas pegawai yang tinggi dan komunikasi dengan sesama pegawai, dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Dalam hal ini karena adanya kejujuran pegawai dalam bekerja, adanya kesungguhan dan kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan merupakan salah instansi pemerintah di tingkat kecamatan Fanayama. Tentunya dalam pencapaian tujuannya, perlu peningkatan integritas yang tinggi dalam diri pegawai dan komunikasi yang baik dan intensif antara pegawai dan pegawai lainnya serta antara pegawai dan pimpinan sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja dan tujuan yang diharapkan dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dimana menemukan beberapa permasalahan yang terjadi dalam penerapan integritas dan komunikasi serta berdampak pada kinerja pegawai yang kurang maksimal. Pegawai Kantor Camat Fanayama melakukan

pekerjaan dengan kurangnya komitmen dan tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Selain itu, memiliki interaksi yang kurang efektif dalam berkomunikasi dengan terdapatnya kesalahan dalam menyampaikan pesan yang kurang jelas kepada sesama pegawai dan kurangnya menanggapi setiap pesan atau informasi yang disampaikan. Dengan demikian, integritas dan komunikasi yang kurang tepat berdampak pada pencapaian tujuan dan harapan instansi serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang masih rendah.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Integritas dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan”.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, 2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Fanayama Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dan 3) Pengaruh Integritas dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yakni asosiatif

dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, melakukan pengumpulan, pengolahan data serta menginterpretasikan olahan data ke hasil yang berupa angka dan dapat dideskripsikan data tersebut secara tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan uji statistik berdasarkan data yang ada sehingga dapat diperoleh kesimpulan penelitian ini.

Pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka atau bilangan-bilangan yang diperoleh dari hasil penyebaran angket berdasarkan skala likert sedangkan data kualitatif berupa kalimat yang telah disusun dan digunakan sebagai pernyataan pada angket atau koesioner. Peneliti menggunakan jenis data penelitian berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang bersumber dari 30 (tiga puluh) subjek penelitian yakni seluruh pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang pengaruh integritas dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan data sekunder berupa dokumentasi atau foto selama pelaksanaan penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Alasan peneliti memilih kantor ini karena lokasi penelitian ini berada di wilayah peneliti dan mudah dijangkau karena dekat di tempat tinggal peneliti sehingga peneliti tidak kesulitan untuk mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan. Pelaksanaan pengumpulan data dimulai pada bulan Desember 2022 setelah surat izin penelitian dikeluarkan oleh Ka. LPPM Universitas Nias Raya.

Menurut Sugiyono (2012:115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sujarweni (2015:81), "Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Berdasarkan teori tersebut, maka semua populasi sama dengan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan total *sampling*, yaitu populasi penelitian seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menyebarkan angket kepada pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Definisi operasional variabel dalam Sugiyono (2012:45) merupakan suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan memberi arti menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas/ independen (Integrasi dan Komunikasi) dan variabel terikat / dependen (kinerja pegawai). Definisi operasional variabel tersebut dapat dijelaskan dalam uraian sebagai berikut:

1. Integritas adalah tingkat komitmen dan konsistensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan perencanaan yang meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Komunikasi merupakan interaksi antara pengirim pesan dan penerima pesan dalam memperlancar pekerjaan dalam sebuah organisasi demi pencapaian tujuan bersama.
3. Kinerja pegawai adalah pencapaian tugas seorang pegawai yang diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner (angket). Angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut. Menurut Arikunto (2016:151) "kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui". Kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data berjumlah 30 (tiga puluh) item yang meliputi 10 item variabel Integritas, 10 item variabel Komunikasi dan 10 item variabel kinerja pegawai.

Validitas adalah kesahihan suatu instrumen penelitian yang mampu mengukur objek yang diteliti. Pengujian data penelitian dengan tingkat validitas digunakan *Korelasi Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Uji validitas item angket dapat diolah dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2016:327):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n \sum y^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi yang dicari

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor setiap item

Y = Jumlah skor total

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan

mengkorelasikan pada tabel harga kritis r Product Moment, dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} >$ harga kritis dari r Product Moment, maka item tersebut disebut valid. Untuk menghitung uji validitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS 17.0*.

Uji reabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(n)(S^2 - \sum S_i^2)}{(n - 1)S^2}$$

Nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$, maka butir-butir instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh integrasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 17.0 For Windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut, (Sugiyono 2013:277).

$$Y = f(X_1, X_2) \text{ Atau}$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Menurut Suliyanto (2011:75), uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi

berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorov* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka memenuhi asumsi klasik.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Suliyanto (2011:81), bahwa uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Cara mendeteksi dengan menggunakan VIF

(*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*) dengan formula yang digunakan:

$$VIF = \frac{1}{TOL}$$

dan

$$TOL = (1 - r^2)$$

Adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scater plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scater plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011:117).

Menurut Suliyanto (2011:55) uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 dan H_2 diterima dimana secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 dan H_2 ditolak dimana secara parsial variabel bebas tidak

berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat.

Menurut Suliyanto (2011:61) nilai Fhitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*Goodness Of Fit*). Uji F ini sering disebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Kita harus membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel dengan derajat df : $(n-k-1)$. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk menghitung koefisien determinasi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menggunakan penelitian kuantitatif ini, dapat kita temukan beberapa teori yang dapat memberikan penjelasan, perkiraan dan kontrol suatu gejala. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Subjek dalam penelitian adalah pegawai kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dengan jumlah 30 (tiga puluh) orang.

Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu integritas dan

komunikasi. Masing-masing variabel dalam penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk indikator kemudian dibuat beberapa butir pernyataan (instrumen). Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan, untuk variabel integritas sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan, variabel komunikasi sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan dan untuk variabel kinerja pegawai sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan dengan responden sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

Dalam mendeskripsikan setiap variabel penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Perhitungan mengenai skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing pernyataan dengan terlebih dahulu berdasarkan skala likert. Untuk mendeskripsikan rata-rata hitung, standar deviasi serta nilai kemiringan (*skewness*) dan nilai kepuncakan (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak yakni *Program SPSS 17.0 Windows Evaluation Version*.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh

integritas dan komunikasi terhadap kinerja pegawai digunakan persamaan regresi: $Y = 2,065 + 0,319X_1 + 0,645X_2$.

Berdasarkan hasil persamaan regresi, maka koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,319 atau 31,9% artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada integritas dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 31,9%. Sedangkan koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,645 atau 64,5% artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada komunikasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 64,5%. Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan maka besarnya persentase pengaruh variabel independen (integritas dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) yakni sebesar 84,8%. Artinya jika integritas dan komunikasi ditingkatkan sebesar 100% maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 84,8%.

Meningkatkan integritas suatu organisasi sangat penting untuk dilakukan, dengan integritas pegawai yang selalu ditanamkan akan berdampak positif bagi suatu organisasi dari segi apapun. Karena nilai dari integritas itu sendiri yang mampu membawa sikap seorang pegawai bagaimana cara dia bekerja yang baik dan benar agar organisasi atau kantor tempat dia bekerja bisa terus

berkembang dan bersaing secara global. Integritas menunjukkan suatu komponen atau elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional.

Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang. Integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). Integritas menjadi sebuah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. Dengan demikian bahwa integritas menjadi usaha untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu.

Artinya melakukan dengan sepenuh hati, pikiran dan tenaga dalam bekerja agar instansi tempat dia bekerja dapat terus berkembang karena integritas yang dimiliki pegawai ataupun tenaga kerjanya tinggi dan pada akhirnya mampu bersaing secara aktif. Dengan demikian integritas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi organisasi dimana ia bekerja. Integritas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki organisasi dan membantu dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwardi dan Amin Wahyudi (2010) dengan judul Pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan tanggungjawab terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. Komunikasi yang baik antara pegawai dan pegawai lainnya serta pegawai dan pimpinan menunjang keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Komunikasi sejajar merupakan indikator variabel komunikasi yang paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai di kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik karena penyampaian informasi antar staf berjalan dengan baik dan berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat meredam kegelisahan staf atau pegawai. Pegawai kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan rata-rata memiliki rentang usia dan masa kerja yang tidak terlalu jauh serta jumlah total yang tidak terlalu banyak memungkinkan komunikasi tersebut dapat terjalin dengan baik dan efektif. Komunikasi

yang intensif menjadi sebuah modal dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan pimpinan kepada setiap pegawai sehingga dapat tercapai maksud dan tujuan yang dikehendaki.

Gambaran komunikasi yang terjadi di kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dapat dilihat dari (1) tersampainya informasi dari pimpinan kepada staf (berupa kebijakan, instruksi, pengendalian dan pengawasan kerja) melalui wadah formal maupun informal, (2) tersampainya informasi antar-staf atau antar-pegawai dan antar-pimpinan pada level yang sama sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan berhasil meredam kegelisahan para pegawai, serta (3) tersampainya informasi dari staf atau pegawai kepada pimpinan (berupa keluhan dan umpan balik dari instruksi) sehingga koordinasi dengan pimpinan tidak menemui hambatan dan staf mampu menyerap keinginan pimpinan dengan cepat dan tepat.

D.Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Integritas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan di mana H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel integritas (X_1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan di mana H_a diterima dan H_o ditolak dengan arti bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Integritas (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyarankan kepada:

1. Integritas setiap pegawai perlu ditingkatkan dengan cara menumbuhkan kejujuran dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Komunikasi sebaiknya dilakukan lebih terbuka dan semua pihak lebih membuka diri, terutama dalam komunikasi bawahan dengan atasan dan penyampaian informasi yang akurat sesuai dengan alur informasi yang telah ditetapkan juga harus lebih ditingkatkan.
3. Kinerja pegawai yang berkaitan dengan kemampuan terutama dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang

bersifat kuantitatif perlu diperhatikan oleh jajaran pimpinan dalam organisasi.

E. Daftar Pustaka

- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Ardiansyah, Dimas O. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada bagian produksi pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.16-30.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u **FAQURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)**, 1 (1), 28-41
- 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>
- Fau, A. D. (2022a). 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. (2022b). 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.
- 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(2), 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). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35–48.
- Harefa, D. (2020a). Belajar Fisika Dasar Untuk Guru, Mahasiswa dan Pelajar. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020b). 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.
- Harefa, D. (2020c). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240.
- Harefa, D. (2020c). Teori Ilmu Kealaman Dasar Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru dan Akademis. Penerbit Deepublish. Cv Budi Utama.
- Harefa, D. (2020d). 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*, 8(1), 231–234.
- Harefa, D. (2020f). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan.

- GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan, 8(1), 1–8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31764/geography.v8i1.2253>
- Harefa, D. (2020g). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. Media Bina Ilmiah, 13(10), 1773–1786.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020h). Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. Jurnal Ilmiah Aquinas, 3(2), 161–186.
- Harefa, D. (2020i). Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Fisika Siswa Menggunakan Model Pembelajaran Think Talk Write Dengan Model Pembelajaran Time Token. Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020k). 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 2020, 103–116.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfClJJF6V29EtTToJCrvnmnl&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Hulu, F. (2020). Demokrasi Pancasila di era kemajemukan. CV. Embrio Publisher,.
- Harefa, D., Telambanua, K. (2020). Teori manajemen bimbingan dan konseling. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telaumbanua, T. (2020). Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis Dalam Dunia Pendidikan kajian untuk Akademis. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, Darmawan., D. (2023b). Teori Fisika. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, Darmawan., D. (2023c). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran>

- ri-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html
- ndidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lawuna. B. 2022. Analisis Kemampuan Siswa Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Materi Perbandingan Senilai Dan Berbalik Nilai Di Kelas VIII SMP Swasta Kristen BNKP Mazino Tahun Pembelajaran 2021/2022. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 18-27
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Maduwu, F. D. A. 2022. Studi Biodeversitas Ikan Air Tawar Di Sungai Gewa Sebagai Indikator Kesehatan Lingkungan , *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 10-17
- Mangkunegara, Prabu Anwar AA. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martiman Suaizisiwa Sarumaha, D. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pe>
- Morsen, Zakharia Rialmi. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *Jurnal Jenius* Vol.3 No.2. Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Putra, Arif Rachman. dkk. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal. FE Unimas Mojekerto dan FE Unsuri Surabaya.
- Rahardja, Budi. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Salwa. 2018. *Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2 No.1.
- 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_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: 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>
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Servasia Setia Hati Wehalo. 2022. Pengaruh Ekstrak Daun Dan Akar Alang-Alang Terhadap Pertumbuhan Pakis Sayur (*Diplazium Esculentum*). *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 42-54
- Siagian, Sondang P. 2011. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujiyanto. 2017. Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan dan Dampaknya Terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Baru. *Universitas Islam Malang. JIMMU*. Vol. II No. 2.
- Sulistiyo, Basuki. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan (Teori dan Aplikasi dengan SPSS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Supranto. 2009. *Statistik* 2. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- Surur, M., D. (2020). Effect Of Education Operational Cost On The Education Quality With The School Productivity As Moderating Variable. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 1196–1205.
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Uha, Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.

- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian & Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 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-tenriugidaeng/>
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wandi, Didi. 2019. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten*. Jurnal Ekonomi Vokasi. Vol. 2 No. 2.
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wiputra Cendana., D. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Zahra, Ahmadizadeh. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- 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