

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Sutarto¹, Adelbertus Habeahan²
Universitas Darma Agung Medan^{1,2}
Corresponding Email : sutarto.uda@gmail.com

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan instrumen penelitian menggunakan angket tertutup. Hasil penganalisaan data melalui penghitungan analisa regresi sederhana diperoleh gambaran persamaan yakni $\hat{Y} = 22,604 + 0,574X$. Nilai konstanta menunjukkan sebesar 22,604 artinya setiap peningkatan variabel komunikasi organisasi sebesar 0%, maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam sebesar 22,604 persen. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X) sebesar 0,574 artinya setiap peningkatan variabel komunikasi sebesar 1%, akan mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam sebesar 0,574 persen. Berdasarkan hasil penghitungan data penelitian melalui analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi hubungan yang linier antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai yakni $\hat{Y} = 22,604 + 0,574X$. Artinya kinerja pegawai semakin meningkat jika komunikasi organisasi semakin tinggi, sebaliknya kinerja pegawai semakin rendah jika komunikasi organisasi semakin rendah. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian melalui uji t diperoleh $t_{hitung} (5,923) > \text{nilai } t_{tabel} (1,701)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya dari hasil penganalisaan koefisien determinasi diperoleh informasi bahwa komunikasi organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,68% sedangkan sisanya sebesar 25,32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penghitungan dan penganalisaan data tersebut, penulis menyarankan, antara lain: (1) kepada Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan untuk lebih memperhatikan komunikasi organisasi pegawai baik komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi secara horizontal, komunikasi lintas saluran supaya kinerja pegawai semakin meningkat; (2) kepada pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan untuk meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan komunikasi organisasi baik komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi secara horizontal, komunikasi lintas saluran supaya kinerja pegawai semakin meningkat.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The scope of this research is the study of the influence of organizational communication on the performance of employees of the Telukdalam Sub-district Office, South Nias

Regency. The research method used is simple linear regression analysis with the research instrument using a closed questionnaire. The results of analyzing the data through simple regression analysis calculations obtained an overview of the equation, namely $\hat{Y} = 22.604 + 0.574X$. The constant value shows 22.604 meaning that every increase in the organizational communication variable is 0%, it will encourage an increase in the performance of the Telukdalam Sub-district Office employees by 22.604 percent. The regression coefficient value of the organizational communication variable (X) is 0.574, meaning that every 1% increase in the communication variable will encourage an increase in the performance of the Telukdalam sub-district office employees by 0.574 percent. Based on the results of calculating the research data through simple linear regression analysis, the regression equation obtained a linear relationship between organizational communication and employee performance, namely $\hat{Y} = 22.604 + 0.574X$. This means that employee performance increases if organizational communication is higher, conversely employee performance is lower if organizational communication is lower. Furthermore, based on the results of testing the research hypothesis through the t test, it was obtained $t_{count} (5.923) > t_{table} (1.701)$ so that it can be concluded that there is a significant and positive influence of organizational communication on the performance of employees of the Telukdalam Sub-district Office, South Nias Regency. Furthermore, from the results of the analysis of the coefficient of determination, information was obtained that organizational communication in this study affected employee performance by 74.68% while the remaining 25.32% was influenced by other factors that were not included in the regression model in this study. Based on the results of calculations and analysis From this data, the authors suggest, among others: (1) to the Telukdalam Sub-District Head of South Nias Regency to pay more attention to employee organizational communication, both upward communication, downward communication, horizontal communication, cross-channel communication so that employee performance is increasing; (2) to employees of the Telukdalam Sub-District Office of South Nias Regency to improve performance by increasing organizational communication both upward communication, downward communication, horizontal communication, cross-channel communication so that employee performance increases.

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang membutuhkan komunikasi sebagai sarana dalam bersosialisasi. Salah satu bentuk sosialisasi adalah organisasi. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama dan terorganisir untuk mencapai tujuan bersama. Demikian dengan Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat membutuhkan komunikasi yang efektif dan harmonis antara agar visi misi dan tujuan organisasi tercapai serta kesalahpahaman kerja terhindarkan dari berbagai permasalahan baik secara pribadi ataupun secara organisasi.

Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga, ekspresi wajah,

intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Apabila proses komunikasi ini dilakukan dengan dinamik, efeknya dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik dalam organisasi.

Terciptanya komunikasi yang efektif diantara pimpinan dan bawahan, antara rekan kerja atau antar organisasi merupakan alasan yang banyak digunakan pegawai untuk menyukai pekerjaannya atau dalil untuk tetap bertahan pada tugas tersebut. Karena itu diperlukan adanya kesediaan pimpinan untuk mendengar dan memahami apa yang diutarakan para pegawai serta dapat memahami ataupun mengerti kesulitan para pegawai dalam bekerja. Hal ini akan membantu menciptakan semangat kerja pegawai secara optimal dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tetap efektif dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Komunikasi antar organisasi dapat bersifat vertikal dan horizontal dalam arti komunikasi antara pimpinan dan bawahan seperti memberikan perintah, instruksi atau nasehat kepada pegawai yang berkaitan dengan tugas-tugas kantor, serta komunikasi organisasi antar sesama pegawai. Komunikasi vertikal dan horizontal berfungsi untuk menggerakkan aktivitas di dalam sebuah organisasi. Artinya setiap individu yang terlibat dalam sebuah organisasi membutuhkan komunikasi yang efektif. Hal ini sangat penting karena komunikasi vertikal dan horizontal yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan beberapa akibat antara lain: kinerja pegawai menurun, kurangnya rasa tanggung jawab, banyak timbul kesalahan-kesalahan dalam bekerja karena pegawai menjadi resah dan tidak puas dalam bekerja yang berakibat pada terganggunya kelancaran kerja serta dapat merugikan organisasi.

Kantor Camat Telukdalam adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kedudukan Kecamatan Telukdalam merupakan perangkat daerah Kabupaten Nias Selatan sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja antara lain satu kelurahan dan empat belas desa sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Nias Selatan Nomor 03 Tahun 2016 tentang Pembentukan Kecamatan Luahagundre Maniamolo, Kecamatan Onolalu, Kecamatan Ulu Idanotae, dan Kecamatan Idanotae.

Kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan), karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/ atau kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan dan/atau instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan.

Mencapai target kerja yang maksimal sesuai tugas pokok dan fungsi dan mewujudkan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang nyata sesuai harapan masyarakat tentunya sangat ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya kesediaan fasilitas dan sumber daya manusia pelaksana kegiatan. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja setiap pegawai pada prinsipnya akan terus dinilai oleh pimpinan di atasnya yang diartikan sebagai hasil kerja

yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Sasaran kerja pegawai merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil. Dalam hal ini, rencana kerja (renja) disusun setiap tahun yang memuat kegiatan tahunan yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, dan target kerja merupakan jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan. Sedangkan perilaku kerja merupakan tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian kinerja pegawai lebih terfokus pada hasil yang dicapai oleh pegawai negeri sipil (PNS) dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Makin efektifnya waktu yang digunakan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab secara kuantitas dan kualitas makin lebih baik.

Mewujudkan kinerja yang baik pada organisasi, tidak terlepas dari hubungan komunikasi organisasi yang baik antara pegawai. Komunikasi yang baik akan membantu pegawai untuk tetap semangat bekerja baik secara pribadi atau tim/kelompok. Sebaliknya, rasa saling curiga dan salah paham atau gagal paham dapat diminimalisasikan. Hal-hal ini merupakan harapan dalam setiap organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintahan. Akan tetapi dari hasil observasi awal diperoleh informasi bahwa kebanyakan pegawai kurang memiliki kerjasama dengan rekan kerja, pegawai sering menunda pekerjaan dan sering melimpahkan pekerjaan kepada yang lain, dan beberapa orang pegawai tidak mau tahu tentang tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur Negara, pegawai tidak hadir tepat waktu dan pulang sebelum jam istirahat sehingga pekerjaan menjadi tanggungjawab beberapa orang saja yang memang patuh pada peraturan kantor. Selain masalah di atas, dari hasil pengamatan penulis pada kegiatan prapenelitian di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan diperoleh informasi bahwa hubungan komunikasi pegawai dalam menjalankan tugas kurang efektif sehingga sering mengakibatkan salah pengertian atas informasi yang disampaikan atau diterima. Terkadang informasi yang disampaikan pimpinan kepada pegawai tidak dicerna sebaik mungkin sehingga kerap kali terjadi kesalahpahaman yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai dan tuntas tepat waktunya. Apalagi sebagian besar pegawai kantor camat adalah PJ Kepala Desa sehingga pikiran dan waktu lebih banyak terfokus pada desa yang dipimpinya. Sedangkan tugas dan tanggungjawab di Kantor Camat Telukdalam, kerap dilalaikan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kerjasama kelompok kerja yang efektif dan lemahnya komunikasi organisasi. Fenomena ini lebih banyak disebabkan oleh rendahnya komunikasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, dan jika hal ini terus berkelanjutan dapat diperkirakan akan membahayakan sistem organisasi formal kecamatan dan terganggunya pencapaian visi misi pemerintahan daerah Kabupaten Nias Selatan. Evaluasi dan refleksi akan komunikasi organisasi dalam mencapai kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam adalah momentum penting dan strategis dalam memperbaiki sistem kerja pemerintah daerah Kabupaten Nias Selatan secara umumnya dan pemerintah tingkat kecamatan secara khususnya.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Metode pengambilan sample menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* Data yang diperoleh dari jawaban hasil kuesioner yang dibagikan pada pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Angket

Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Uji validitas angket tentang Komunikasi Organisasi (X) dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment* dari *Pearson* yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Pengolahan data untuk uji validitas angket variabel Komunikasi Organisasi (X) menggunakan program SPSS 15.0 *for Windows Evaluation Version*.

Berdasarkan hasil pengujian dan penghitungan data pada lampiran 6 diperoleh data hasil uji validitas angket tentang komunikasi organisasi menggunakan program SPSS 15.0 *for Windows Evaluation Version* seperti terurai pada tabel berikut ini.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X)

| Nomor Item | Corrected Item Total Correlation | r_{tabel} | Keterangan |
|------------|----------------------------------|-------------|------------|
| 1 | 0,741 | 0,413 | Valid |
| 2 | 0,625 | 0,413 | Valid |
| 3 | 0,670 | 0,413 | Valid |
| 4 | 0,741 | 0,413 | Valid |
| 5 | 0,679 | 0,413 | Valid |
| 6 | 0,638 | 0,413 | Valid |
| 7 | 0,818 | 0,413 | Valid |
| 8 | 0,731 | 0,413 | Valid |
| 9 | 0,672 | 0,413 | Valid |
| 10 | 0,827 | 0,413 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS 15.0 *for Windows*

Berdasarkan hasil penganalisaan data pada tabel di atas diperoleh deskripsi hasil penghitungan validitas variabel komunikasi organisasi (X) melalui analisis program SPSS 15.0 *for Windows Evaluation Version* yang diujikan kepada 23 orang responden penelitian. Kriteria pengujian adalah dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Nilai r_{hitung} untuk $n = 23$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah 0,413. Dengan demikian hasil pengujian validitas angket variabel komunikasi organisasi dinyatakan nilai r_{hitung} item nomor 1 sampai dengan 10 lebih besar dari $r_{tabel} = 0,413$ artinya angket komunikasi organisasi memenuhi kriteria valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian tentang variabel pada penelitian ini.

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas angket tentang kinerja pegawai (Y) dilakukan seperti hal penghitungan data variabel komunikasi organisasi di atas melalui program SPSS 15.0 *for Windows Evaluation Version*.

Berdasarkan hasil pengujian dan penghitungan data pada lampiran 7 diperoleh data hasil uji validitas angket tentang kinerja pegawai menggunakan program SPSS 15.0 *for Windows Evaluation Version* seperti berikut ini.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Nomor Item | Corrected Item Total Correlation | r_{tabel} | Keterangan |
|------------|----------------------------------|--------------------|------------|
| 11 | 0,765 | 0,413 | Valid |
| 12 | 0,760 | 0,413 | Valid |
| 13 | 0,855 | 0,413 | Valid |
| 14 | 0,745 | 0,413 | Valid |
| 15 | 0,838 | 0,413 | Valid |
| 16 | 0,662 | 0,413 | Valid |
| 17 | 0,795 | 0,413 | Valid |
| 18 | 0,750 | 0,413 | Valid |
| 19 | 0,713 | 0,413 | Valid |
| 20 | 0,698 | 0,413 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 15.0 for Windows

Berdasarkan hasil penghitungan data pada tabel di atas diperoleh gambaran variabel tentang kinerja pegawai (Y) bahwa data r_{xy} atau r_{hitung} item 11 sampai dengan 20 lebih besar dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,413$ untuk $n = 23$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angket penelitian tentang kinerja pegawai (Y) yang telah disusun penulis memenuhi kriteria valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas angket penelitian ini dilakukan melalui rumus uji *Split-Half* dengan menggunakan teknik rumus *Spearman* Brown dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut.

1. Uji Reliabilitas Angket Variabel Komunikasi Organisasi (X)

Berdasarkan lampiran 8 diperoleh skor tanggapan responden pada angket tentang komunikasi organisasi (X). Hasil perolehan tersebut dianalisis melalui program SPSS 15.0 for Windows sehingga penganalisaan data reliabilitas angket tentang komunikasi organisasi diperoleh sebagai berikut.

Tabel 3.
Reliability Statistics Data Variabel Komunikasi Organisasi (X)

| | | | |
|---------------------------|------------------|------------|------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .756 |
| | | N of Items | 5(a) |
| | Part 2 | Value | .818 |
| | | N of Items | 5(b) |
| | Total N of Items | | 10 |
| Correlation Between Forms | | | .873 |

| | | |
|-----------------------------------|---------------------|-------------|
| Spearman-Brown Coefficient | Equal Length | .932 |
| | Unequal Length | .932 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | .924 |

a The items are: Item_1, Item_2, Item_3, Item_4, Item_5.

b The items are: Item_6, Item_7, Item_8, Item_9, Item_10.

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 15.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil penghitungan data melalui *program SPSS 15.0 for Windows* dengan menggunakan rumus uji *Split-Half* melalui teknik rumus *Spearman Brown* diperoleh indeks korelasinya (r) sebesar 0,932. Jika nilai perolehan dikonsultasikan pada tabel nilai-nilai *produc moment* untuk responden $n = 23$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,413$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $r_{hitung} = 932 > r_{tabel} = 0,413$ sehingga dapat disimpulkan bahwa angket tentang komunikasi organisasi dinyatakan reliabel.

2. Uji Relibilitas Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan lampiran 9, penghitungan reliabilitas angket tentang kinerja pegawai (Y) melalui *program SPSS 15.0 for Windows* dapat dilakukan hasil penghitungan sebagai berikut.

Tabel 4.
Reliability Statistics Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| | | | |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-------------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .872 |
| | | N of Items | 5(a) |
| | Part 2 | Value | .811 |
| | | N of Items | 5(b) |
| | Total N of Items | | 10 |
| Correlation Between Forms | | | .851 |
| Spearman-Brown Coefficient | Equal Length | | .919 |
| | Unequal Length | | .919 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | | .912 |

a The items are: Item_1, Item_2, Item_3, Item_4, Item_5.

b The items are: Item_6, Item_7, Item_8, Item_9, Item_10.

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 15.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil penghitungan reliabilitas angket tentang kinerja pegawai melalui uji *Split-Half* dengan menggunakan teknik rumus *Spearman Brown* diperoleh indeks korelasinya (r) sebesar 0,919. Jika dikonsultasikan pada r_{tabel} untuk $n = 23$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,413, maka dapat dinyatakan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,919 > 0,413$ sehingga dapat disimpulkan bahwa angket tentang kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada penelitian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, dan uji autokorelasi. Data yang dianalisis adalah hasil tanggapan pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dimana hasil tanggapan responden diuraikan pada lampiran 10 tentang komunikasi organisasi dan lampiran 11

tentang kinerja pegawai. Untuk menguji data tersebut dilakukan penghitungan data dengan cara sebagai berikut.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian tentang komunikasi organisasi (X_1) dan kinerja pegawai (Y) dilakukan melalui program SPSS 15.0 *for Windows*. Pengujian kenormalan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Berdasarkan lampiran 10 dan 11 maka penghitungan data melalui SPSS 15.0 *for Windows* diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Penghitungan Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|-----------------------------|-----------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters(a,b) | ,0000000 | ,0000000 |
| | ,89781586 | 1,01045970 |
| Most Extreme Differences | ,101 | ,112 |
| | ,101 | ,079 |
| | -,090 | -,112 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,553 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,920 |

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

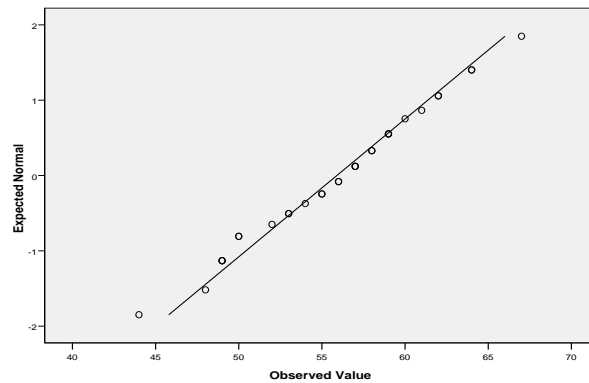
Sumber: Data Diolah dengan SPSS 15.0

Berdasarkan hasil penghitungan data uji normalitas data pada tabel di atas diperoleh gambaran bahwa nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai tersebut sebageian besar mendekati nilai rata-ratanya. Hasil pengujian pada tabel di atas jika dibandingkan dengan ketentuan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* maka disimpulkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal karena *Kolmogorov-Smirnov* = 0,553 dan lebih besar dari nilai signifikan = 0,05 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 atau 0,920 > 0,05 maka dari hasil penghitungan data tersebut dapat disimpulkan bahwa residual dari model berdistribusi normal.

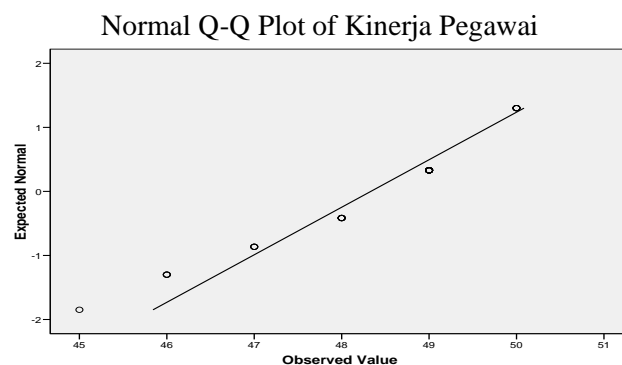
Selanjutnya melalui penganalisaan mengamati sebaran plot-plot pada grafik P-P Plot seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas Data Komunikasi Organisasi

Normal Q-Q Plot of Komunikasi Organisasi



Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Pegawai

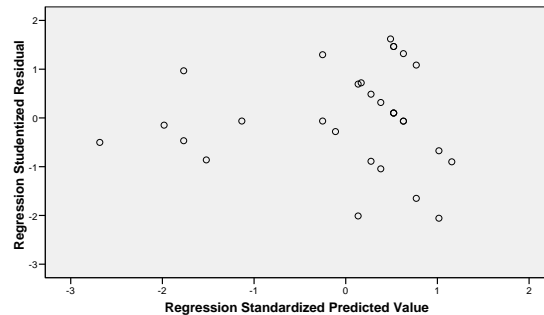


Analisis grafik dalam Gambar 1 dan Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa Pola plot-plot berada di sekitar garis diagonal Grafik Q-Q Plot, Pola ini menunjukkan bahwa data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal. Dengan demikian berdasarkan uji normalitas yang dilakukan baik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* maupun dengan analisis grafik, kedua metode tersebut menunjukkan hasil pengujian yang sama dan dapat disimpulkan bahwa distribusi data residual pada penelitian ini adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *Glejser* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *Glejser* membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Dependent Variabel: Kinerja Pegawai



Sumber: Data diolah dengan program SPSS 15.0 for Windows

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi di antara faktor gangguan. Berdasarkan data yang telah dihasilkan akan diuji autokorelasi dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,746(a) | ,556 | ,540 | ,91371 | 1,755 |

a Predictors: (Constant), Komunikasi_Organisasi

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 15.0

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan nilai d_L dan d_U . Nilai d_L dan d_U dapat diketahui dari Tabel *Durbin-Watson*, pada $\alpha = 5\%$, $K = 1$, sehingga diperoleh nilai $d_L = 1,352$ dan nilai $d_U = 1,489$. Nilai K adalah jumlah variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini yaitu hanya satu buah yakni komunikasi organisasi, sedangkan nilai $n = 30$ (dimana n merupakan jumlah responden penelitian). Sehingga, nilai $4 - d_L = 4 - 1,352 = 2,648$ dan $4 - d_U = 4 - 1,489 = 2,511$. Nilai *Durbin-Watson* pada Tabel 4.13 adalah 2,412 berada diantara d_U dan $4 - d_U$, yaitu $1,489 < 1,755 < 2,511$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hipotesis Penelitian yang akan diuji pada penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

H_a : Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Hipotesis di atas dapat diuji dengan Uji t dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Hasil uji signifikansi parameter individual (uji-t) dapat dilihat pada berikut.

Tabel 6.
Uji Signifikansi Uji-t
Coefficients(a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 22,604 | 4,347 | | 5,2 | ,000 |
| Komunikasi_Organisasi | ,574 | ,097 | ,746 | 5,9 | ,000 |

a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 15.0

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh menunjukkan koefisien regresi antara variabel komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,736 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,923. Nilai signifikan t_{tabel} dapat diketahui dengan $df: \alpha, (n-k)$ atau 0,05, (30-2) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,701. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (5,923) >$ nilai $t_{tabel} (1,701)$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya dari tabel 4.9 diperoleh probabilitas signifikansi t nilainya sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis (H_a) diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Hasil analisis koefisien determinan (R^2) diketahui dengan melihat nilai dari *R Square* pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,746(a) | ,556 | ,540 | ,91371 | 1,755 |

a Predictors: (Constant), Komunikasi_Organisasi

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 15.0

Hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap determinan kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,7468 artinya variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel

dependen sebesar 74,68%. Dengan kata lain komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,68% sedangkan sisanya sebesar 25,32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Jawaban Umum Atas Permasalahan Pokok Penelitian

Pokok permasalahan penelitian ini adalah komunikasi organisasi dan kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian melalui uji t diperoleh gambaran bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi turut menentukan kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Interprestasi Temuan Penelitian

Berdasarkan paparan data diperoleh beberapa temuan penelitian, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penganalisaan validitas dan reliabilitas angket penelitian tentang komunikasi organisasi dan kinerja pegawai kantor camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan diperoleh data bahwa item angket memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga item angket yang telah disusun penulis dapat digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil penghitungan data penelitian melalui analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi hubungan yang linier antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai yakni $\hat{Y} = 22,604 + 0,574X$. Artinya kinerja pegawai kantor camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan semakin meningkat jika komunikasi organisasi semakin tinggi, sebaliknya kinerja pegawai kantor camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan semakin rendah jika komitmen semakin rendah.
3. Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik diperoleh beberapa informasi yaitu hasil pengujian uji normalitas data dinyatakan data terdistribusi normal; hasil pengujian heterokedastisitas diperoleh informasi bahwa keseluruhan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas; dan berdasarkan hasil pengujian autokorelasi diperoleh informasi bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian antara lain: hasil pengujian uji t diperoleh $t_{hitung} (5,923) > \text{nilai } t_{tabel} (1,701)$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya dari hasil penganalisaan koefisien determinasi diperoleh informasi bahwa komunikasi organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,68% sedangkan sisanya sebesar 25,32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini.

Keterbatasan Temuan Penelitian

Agar temuan penelitian ini lebih realistis maka perlu dikemukakan hal-hal yang menjadi keterbatasan temuan penelitian, antara lain:

- a. Pokok masalah yang diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan hanya terbatas pada komunikasi organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
- b. Data penelitian hanya terbatas pada pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan tahun 2017.
- c. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan kuesioner dengan penilaian secara *self rating*, tanpa melakukan wawancara dengan para responden, sehingga faktor subjektivitas dan kemungkinan responden tidak memperlihatkan kesungguhan dapat mempengaruhi hasil penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penghitungan dan penganalisaan data diperoleh data bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hal ini diketahui dari hasil pengujian hipotesis penelitian diperoleh $t_{hitung} (9,157) > \text{nilai } t_{tabel} (1,701)$ artinya pengaruh komunikasi organisasi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya dari hasil penganalisaan koefisien determinasi diperoleh informasi bahwa komitmen dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil penghitungan analisa regresi diperoleh persamaan regresi hubungan yang linier antara Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai yakni $\hat{Y} = 22,604 + 0,574X$. Artinya kinerja pegawai semakin meningkat jika komunikasi organisasi semakin tinggi, sebaliknya kinerja pegawai semakin rendah jika komunikasi organisasi semakin rendah. Sedangkan dari hasil penghitungan koefisien determinasi diperoleh informasi bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A Devito, Joseph. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Effendy, Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Furqon, Chairul. 2004. *Hakikat Komunikasi Organisasi*. Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia.
- Handoko TH. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lestari E., Maliki MA. 2009. *Komunikasi yang Efektif*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara



- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nurjaman, Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relation: Panduan untuk Mahasiswa, Birokrat, dan Praktisi Bisnis*. Jakarta: Pustaka Setia
- Pawito. 2007. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pelangi Aksara Yogyakarta
- R. Wayne Pace, Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian S. 2004. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana N. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Predana.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sutrisno E. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Tika P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar H. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wahjono, Sentot I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ichsan, R. N., & SE, M. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- ICHSAN, Reza Nurul; NASUTION, Lukman. **SOSIALISASI PELATIHAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN. PKM Maju UDA**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 127-132, feb. 2021. ISSN 2745-6072
- NASUTION, Lukman; ICHSAN, Reza Nurul. **SOSIALISASI PELUANG USAHA BANK SAMPAH DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN MASYARAKAT DI MASA COVID 19. PKM Maju UDA**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 107-112
- REZA NURUL ICHSAN; LUKMAN NASUTION; SARMAN SINAGA; DHONI MARWAN. "The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch". *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27, 2, 2021, 258-264. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.032
- ICHSAN, Reza Nurul; SE, M. M. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.



- Sugianto, S., Soemitra, A., Yafiz, M., Dalimunthe, A. A., & Ichsan, R. N. (2022). The Implementation of Waqf Planning and Development Through Islamic Financial Institutions in Indonesia. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2)
- Ichsan, R., Panggabean, N., Syahbudi, M., & Nasution, L. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN INOVASI BERBASIS EKONOMI KREATIF. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 865 - 882. doi:10.46930/ojsuda.v30i3.2333
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2022). THE INFLUENCE OF WORK PROFESSIONALISM ON PERFORMANCE WORK AT THE MEDAN CITY COOPERATIVE AND SME OFFICE. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 7(2), 162-166. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v7i2.1607>
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution (2022). Human Resources Management Development Strategy at Microfinance Institutions in North Sumatra, 23(191), 10.47750/QAS/23.191.20. https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_b33f84d5-5e1c-45ef-bccc-966dabd7f3ae.pdf
- Jonner Lumban Gaol, Reza Nurul Ichsan (2022). Traditional Market Management Model Based on Digital Marketing, 32 (191). 10.47750/QAS/23.191.27. https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_badab131-f0a9-4b28-86e3-4d41e2aef5be.pdf