

## KREDIBILITAS KOMUNIKATOR : PENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA SETIA MEKAR KABUPATEN BEKASI

---

COMMUNICATOR CREDIBILITY: INFLUENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
SETIA MEKAR VILLAGE BEKASI REGENCY

---

<sup>1)</sup>Tiara Yunita Nada, <sup>2)</sup>Muhammad Rhamdhani, <sup>3)</sup>Ema  
<sup>1,2,3)</sup>Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Singaperbangsa Karawang  
[tiarayunitanada06@gmail.com](mailto:tiarayunitanada06@gmail.com),  
[muhamad.ramdhani@staff.unsika.ac.id](mailto:muhamad.ramdhani@staff.unsika.ac.id), [ema@fisip.unsika.ac.id](mailto:ema@fisip.unsika.ac.id).

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kredibilitas komunikator terhadap kinerja pegawai di Desa Setia Mekar, Kabupaten Bekasi. Kredibilitas komunikator mencakup tiga dimensi utama, yaitu keahlian (expertise), kepercayaan (trustworthiness), dan daya tarik (attractiveness), yang dianggap sebagai elemen penting dalam menciptakan komunikasi organisasi yang efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Teori yang digunakan adalah teori kredibilitas sumber dengan menghubungkan antara variable-variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai desa sebagai responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kredibilitas komunikator secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimensi keahlian dan kepercayaan memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai, sementara daya tarik komunikator memberikan pengaruh tambahan yang memperkuat efektivitas komunikasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan kemampuan komunikasi pemimpin desa untuk mendorong kinerja pegawai yang optimal dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci: Kredibilitas komunikator, Kinerja, Pegawai.

## A. PENDAHULUAN

Komunikasi memegang peran krusial dalam organisasi, termasuk pemerintahan desa, untuk menyelaraskan pemahaman antaranggota dan memastikan kelancaran operasional. Komunikasi memiliki peran penting dalam menciptakan kedamaian organisasi, kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan kekacauan dan penurunan kinerja instansi (Evi, 2018).

Faktor manusia menjadi pendorong utama kelangsungan hidup organisasi, sehingga pegawai memerlukan arahan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Untuk menciptakan kegiatan dan pekerjaan dalam suatu instansi terlaksana perlu adanya arahan untuk meningkatkan kemampuan karyawan (Slamet, 2020).

Menurut Handoko (2018), efektivitas komunikasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang baik mendukung hubungan harmonis melibatkan seluruh individu antara pemimpin, karyawan, dan masyarakat, sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja mencerminkan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, baik secara mandiri maupun dalam kelompok. Dalam pemerintahan desa, kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target, sehingga organisasi perlu terus meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Dalam konteks pemerintahan desa, kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal (Arif, 2021).

Kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, dan ketelitian mereka. Faktor gaya kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas juga memengaruhi optimalisasi kinerja (Rama, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, kredibilitas komunikator yang mempengaruhi kinerja pegawai desa menunjukkan bahwa keberhasilan dalam komunikasi antara pegawai di pemerintahan desa belum berjalan dengan baik, sehingga tugas untuk mengatur, mengayomi dan memenuhi kebutuhan masyarakat desa belum terlaksana dengan efektif. Namun, komunikasi yang belum efektif sering kali menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa, seperti mengatur, mengayomi, dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara maksimal.

Mengacu pada teori kredibilitas sumber oleh Hovland, Janis, dan Kelley (2007), kredibilitas komunikator yang melibatkan keterpercayaan, keahlian, dan daya tarik memengaruhi penerimaan pesan dan keberhasilan komunikasi. Berdasarkan permasalahan yang ada dan teori tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kredibilitas komunikator terhadap kinerja pegawai Desa Setia Mekar, Kabupaten Bekasi, sebagai upaya memahami peran komunikasi dalam mendukung efektivitas kerja pemerintahan desa.

## B. LANDASAN TEORI

Menurut Hovland, Janis, dan Kelley (2007) dalam Teori Kredibilitas Sumber, individu lebih cenderung menerima pesan persuasif jika disampaikan oleh komunikator yang dianggap memiliki kredibilitas. Tingginya kredibilitas seorang komunikator mempermudah dalam memengaruhi pandangan audiens. Secara umum, orang lebih percaya dan menerima pesan

dari individu yang dianggap ahli di bidangnya. Kredibilitas ini mencakup tiga elemen utama, yaitu keahlian (expertise), kepercayaan (trustworthiness) dan daya tarik (attractiveness) .

1. Keahlian merujuk pada kemampuan komunikator dalam memberikan jawaban yang tepat berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.
2. Kepercayaan diukur melalui persepsi penerima terhadap karakter komunikator, termasuk kesopanan, etika, dan kedalaman pesan.
3. Daya tarik meliputi kesamaan, keakraban, dan penampilan yang menarik perhatian audiens.

Komunikator yang memiliki kredibilitas dipercaya lebih efektif dalam menyampaikan pesan, karena penerima menganggap pesan tersebut sah dan relevan. Tingkat keberhasilan komunikator ditentukan oleh kemampuannya berkomunikasi secara efektif, membangun kepercayaan, dan bersikap autentik dalam memengaruhi audiens.

### C. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain kuantitatif dengan metode ideskriptif dan menggunakan metode pendekatan survey. Metode ini berdasarkan pada positivisme empiris yang objektif, sistematis, dan rasional (Sugiyono, 2020). Data numerik yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menggambarkan fenomena secara rinci tanpa mencapai kesimpulan definitive.

Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kinerja pegawai di Desa Setia Mekar, Kabupaten Bekasi, dengan menyajikan pola atau tipologi yang relevan berdasarkan data yang ditemukan secara langsung di lapangan. Hasil akhirnya dijabarkan secara deskriptif untuk mencerminkan realitas.

Data utama dalam penelitian ini disebut data primer, data primer berupa informasi yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti, di mana objek tersebut menyediakan data kepada peneliti. Milano(2021) menjelaskan bahwa data primer diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan untuk memastikan keakuratan data.

Data sekunder merupakan informasi pendukung yang didapatkan peneliti dari sumber-sumber tidak langsung, seperti dokumentasi, literatur, atau referensi lain yang bersumber dari data primer yang telah ada sebelumnya.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi pengumpulan data dengan mencatat apa yang mereka amati. Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dirancang secara tertulis diajukan pada responden untuk mendapatkan data dalam bentuk jawaban. Metode dokumentasi melihat mencatat dan mengabadikan gambar.

Teknik analisis data, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisiensi Determinasi dan Uji Hopotesis (Uji T).

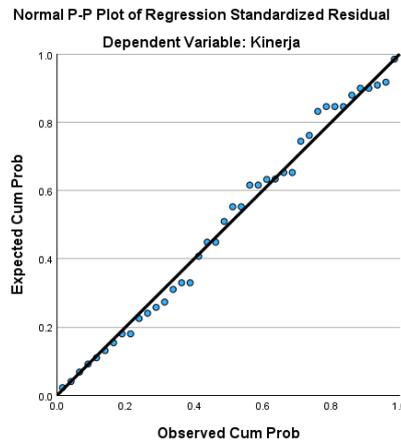
### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari penelitian dianalisis menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Proses analisis dilakukan dengan model regresi linier sederhana. Data yang telah dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel penelitian diolah menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 25.0 for Windows. Hasil analisis regresi linier disajikan pada tabel terlampir. Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk memastikan apakah variabel gangguan atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Normalitas diuji

dengan metode normal probability plot. Kriteria pengujian adalah jika setiap variabel menghasilkan nilai  $p > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diteliti pada probability plot terdistribusi secara normal. Berikut adalah hasil dari uji tersebut:



Normal probability plot menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar atau mendekati garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi distribusi normal dari nilai residual. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.69657618	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.072	
	Negative	-.085	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.649
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.637
		Upper Bound	.661
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi sebesar 0,200 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa variabel Kredibilitas (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi asumsi distribusi normal. Dengan demikian, data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini secara statistik dianggap terdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis penelitian.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebaga berikut  $Y = a + bx$ .

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.186	1	92.186	12.353	.001 <sup>b</sup>
	Residual	283.589	38	7.463		
	Total	375.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kredibilitas						

Berdasarkan uji yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 12.353, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien Determinasi ( R-Square ) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	.245	.225	2.732
a. Predictors: (Constant), Kredibilitas				

Tabel tersebut menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,495, yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh adalah 0,245, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kredibilitas) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 24,5%. Artinya, 24,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kredibilitas, sementara sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Menurut Satria (2021), uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi parsial secara individual, dengan tujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen (X1 dan X2) secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (Y).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.417	3.962		13.230	<.001
	Kredibilitas	-.287	.082	-.495	-3.515	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dasar pengambilan keputusan pada uji T adalah

1.  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak apabila nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan nilai  $Sig. < 0,05$ , maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
2.  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan nilai  $Sig. > 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil koefisien regresi diperoleh persamaan regresi, Kredibilitas memiliki nilai  $Sig. 0,001$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $T_{hitung} 3.515$  ( $3.515 > 1,685$ ), artinya menunjukkan bahwa kredibilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa setia mekar kabupaten bekasi.  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Analisis yang dihasilkan bertujuan untuk menilai pengaruh kredibilitas komunikator terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode koefisien determinasi ( $R^2$ ).
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,245, dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh variabel independen (kredibilitas) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 24,5%, sementara sisanya ( $100\% - 24,5\% = 75,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.
3. Dengan menghitung akar dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), diperoleh sebesar 0,495, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini tergolong sedang.
4. Berdasarkan hasil uji t dan f, dapat disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki pengaruh, karena nilai signifikansi dari masing-masing asumsi telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam analisis regresi ini.

## F. DAFTAR PUSTAKA

Algoritma. 2022, Maret 2024. “Mengenai Data Primer dan Cara mendapatkannya”. Retrieved Pada Juni 26 2024, from dari <https://algorit.ma/blog/data-primer-2022/>

- Bintang Nurpati. 2020. "Meningkatkan Efektifitas Kerja Melalui Kepemimpinan dan Pengawasan Kerja di Kelurahan Duren Jaya Kota Bekasi". *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(1), 1858-1358.
- Danang Sunyoto, Drs.,S.H.,SE.,MM., Fathonakah Eka Susanti,SE.,MM.. 2022. *Kepemimpinan Manajerial*. Yogyakarta : Edumedia.
- Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal P Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Ema,S.Ikom.,M,Si."Komunikasi Pembangunan Melalui Media Sosial Untuk Membangun Kemandirian Lokal". *Jurnal Politikom Indonesiana*, 4(1), 82-91.
- Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, Suryo Ediyono. 2021. "Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif". *Jurnal UNS*, 5(1): 144–152.
- Kaswan. 2021. *Kepemimpinan Dampak dan Warisanya*. Bandung:Alfabeta.
- Marul Suryandari, Linawati, Sofiati. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Media Sarana Data." *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah* 6(2): 810–822.
- Mia Rahma Romadona, Sigit Setiawan. 2020. "Komunikasi Organisasi dalam Fenomena Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pembangunan". *Jurnal Pekommas*, 5(1): 91–104.
- Mochamad Fatchurrohman, M. Syamsul Ma,arif, Fanny Dwi Puspita. 2022. "Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan pada PT. Graha Seribu Satu Jaya". *Jurnal Media Mahardika*.
- Muchlisin Riadi. 2022 November 10. "Komunikasi Organisasi-Fungsi, Aspek, Jenis dan Hambatan". Retrieved Oktober 10, 2024, from kajianpustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2022/03/komunikasi-organisasi.html>
- Muh Afdal, Muhammad Kasran. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1): 436-446.
- Novi V. 2021. "Pengertian Komunikasi Organisasi: Fungsi, Teori, Jenis dan Manfaat". Retrieved Juni 26, 2024, from gramedia.com: <https://www.gramedia.com/literasi/komunikasi-organisasi/>
- Prof. Dr. Joulanda A. M. Rawis, M.Pd., Larry Jason Mandey, S.E., M.Pd., Maria Walikow, S.Pd., M.Hum. 2021. *Metodologi Penelitian Kediri*: CV. Cakrawala Satria Mandiri.
- Prudential. 2024. "Etika Kepemimpinan: Landasan Penting dalam Menginspirasi dan Membimbing Anggota Anda". Retrieved Oktober 24, 2024, from prudential.co.id: <https://www.prudential.co.id/id/pulse/article/etikakepemimpinan/>
- Rizka Maria Merdeka. 2023, May 7. "Apa itu Penilaian Kinerja? Berikut 5 Tahap Proses Penilaian Kinerja Karyawan dari Awal Sampai Akhir. Retrieved Juni 20 2024, from GreatDayhr.com.
- Rizka Novri Hidayati, Muhammad Giatman, Ernawati. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Tindakan Nasional* 42(1): 189-198.
- Ryan Lesmono. 2021, November 29. Definisi Populasi Menurut Sugiyono: Membahas Konsep yang Penting dalam Penelitian. Retrieved Juni 13, 2024, from RedaSamudra.id.
- Satriadi, S.AP., M.Sc., Prof. Dr. Ir. Anoesyirman Moeins, M.Sc., M.M., Tubel Agusven, S. T., M.M., Sjukun. S.T., M.M., Dr. Sumardin, S.E., M.M. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka.
- Shiya Azi Sugiharto, Maulana Rezi Ramdhana, S.Psi., M.Psi. 2018. "Kredibilitas Influencer Terhadap Sikap pada Merek (Studi pada Mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom)". *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, 8(2).
- Surya Nata. 2022 April 12. Pengertian Skala Likert dan Contoh Cara Hitung Kuesionernya. Retrieved Juni 13, 2024, from diedit.com: <https://www.diedit.com/skala-likert/>