

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIBOLGA SAMBAS KOTA SIBOLGA**

*Oleh : Fauziah Nur Simamora*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kemampuan sumberdaya manusia terhadap efektivitas kerja pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Penelitian ini dilaksanakan pada Unit Kepemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga beralamat Jalan. Sisingamaraja No.16 A Kelurahan Gerobak Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas X1 adalah Komunikasi dan X2 adalah Kemampuan Sumber Daya Manusia sedangkan Variabel terikat Y adalah Efektivitas Kerja. Keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja.*

**Kata kunci :** komunikasi, kemampuan SDM dan efektivitas kerja

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Suatu komunikasi yang baik dan lancar akan menghasilkan arus informasi yang baik untuk kebutuhan para atasan dan karyawan. Sehingga tujuan organisasi/ kantor dapat tercapai. Komunikasi adalah saluran untuk memberi atau menerima, pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi, perantara antara sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu pemerintah yang baik (*good governance*) merupakan hal yang penting dalam pengelolaan administrasi publik. Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik perlu adanya pembagian kerja yang jelas, mekanisme kontrol, kolaborasi dan koordinasi tugas. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparatur pemerintah saat ini. Untuk mewujudkan administrasi negara dalam kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan khususnya di Sumatera Utara perlu ditingkatkan.

Untuk tercapainya fungsi utama pemerintah sebagai pemberi layanan yang baik (*excellen service for sociality*) adalah dengan cara memberikan pelayanan kepada publik secara maksimal dan dibutuhkan adanya koordinasi yang baik, integrasi, profesionalisme dan kemampuan sumber daya manusia yang handal. Saat ini kondisi masyarakat telah berkembang secara dinamis, masyarakat semakin sadar akan apa yang menjadi hak dan kewajibannya sebagai warga negara, berbangsa dan bernegara.

Masyarakat semakin berani untuk mengajukan tuntutan, keinginan dan aspirasinya kepada pemerintah. Masyarakat semakin kritis dan semakin berani untuk melakukan kontrol terhadap apa yang dilakukan pemerintah. Dalam kondisi masyarakat seperti ini, birokrasi publik harus memiliki kemampuan secara teknis yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode dan teknik dalam mengoperasikan peralatan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, disamping itu pegawai diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi orang lain dalam melaksanakan tugasnya dan mampu memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang unit kerja masing-masing kedalam organisasi, kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas secara dinamis dan tanggap, cepat serta tepat sasaran, oleh sebab itu fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan khususnya di Sumatera utara perlu ditingkatkan.

Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangatlah perlu diperhatikan struktur organisasi dan kemampuan sumber daya manusia. Struktur organisasi sangat membantu dalam memfungsikan seluruh tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tufoksi masing-masing sebagaimana yang diharapkan dari visi - misi dan tujuan instansi pemerintah tersebut.

Sedarmayanti (2010:323) menyatakan bahwa penataan kelembagaan penyelenggaraan pemerintah daerah hendaknya dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga penyelenggaraan

pemerintahan daerah dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Perubahan dan penataan kelembagaan terkenal dengan istilah *reinvention* yaitu *transformasi* dasar sistem pemerintahan dan organisasi pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kemampuan beradaptasi dan berinovasi, sehingga tidak hanya memperbaiki efektivitas yang ada, namun juga menciptakan kelembagaan yang mampu memperbaiki efektivitas bila lingkungannya berubah.

Dari uraian di atas, jelas menunjukkan bahwa dalam penataan kelembagaan yakni organisasi pemerintahan struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik seperti yang dijelaskan oleh Kurniawan (2009:79).

Kemampuan Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pekerjaan yang dibebankan kepada seluruh pegawai dan juga diharapkan tercapainya tujuan dari sebuah organisasi atau instansi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Jika kita bandingkan dengan kinerja di Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambilan Kota Sibolga saat ini sudah mengarah kepada pelayanan yang baik dimana keterlibatan dan penataan pegawai berdasarkan kemampuan dan keahlian dalam hal bekerja sesuai dengan spesialisasinya masing-masing, keterlibatan seluruh pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan ini adalah sangat penting namun dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud harus jelas tentang pembagian kerja masing-masing agar secara keseluruhan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan keinginan, maka dengan adanya struktur organisasi hal ini merupakan suatu cara yang sangat efektif untuk

memperjelas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing yang dilaksanakan oleh setiap pimpinan dan staf pegawai dalam pelaksanaan tugas. Menurut Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2006:145) “Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud” Dengan semakin berkembangnya kebutuhan akan informasi dewasa ini, maka peranan komunikasi juga dirasakan penting. Informasi sebagai produk dari komunikasi akan sangat bermanfaat dalam pelaksanaan kerja bagi anggota perusahaan secara keseluruhan. Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak yang lain.

Semakin berkembangnya suatu organisasi maka sebagian tanggung jawab dan wewenangnya didelegasikan kepada bawahannya. Dalam mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab, salah satu faktor penting bagi pelaksanaan tugas tersebut adalah adanya unsur kepercayaan yang besar terhadap bawahan. Namun hal tersebut tidak dapat tercapai begitu saja, karena banyak hambatan yang mungkin saja bisa terjadi dalam proses komunikasi seperti perbedaan dalam persepsi dan bahasa, pendengaran yang buruk, keterlibatan emosional, perbedaan budaya, dan gangguan fisik.

Kantor Camat Sibolga Sambas merupakan bagian dari administratif negara Indonesia di bawah Daerah Tingkat II. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Untuk mendorong pegawai agar lebih produktif tidaklah mudah. Efektivitas kinerja yang baik pada pegawai tidak hanya menyangkut dalam hal penjadwalan kerja pegawai, tetapi Kemampuan Sumber Daya Manusia dan komunikasi yang baik juga penting, oleh karena itu menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil antara pimpinan dan pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang hati sehingga Efektivitas kerja pun dapat ditingkatkan. Selain itu, Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Hal inilah yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian dan menganalisis lebih mendalam melalui kegiatan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Camat Sibolga Sambas kota Sibolga”*

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kemampuan sumberdaya manusia terhadap efektivitas kerja pada Kantor Camat Sibolga Sambahas Kota Sibolga.

### **1.3. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Unit Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambahas Kota Sibolga beralamat Jalan. Sisingamaraja No.16 A Kelurahan Gerobak Kecamatan Sibolga Sambahas Kota Sibolga.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas X1 adalah Komunikasi dan X2 adalah Kemampuan Sumber Daya Manusia sedangkan Variabel terikat Y adalah Efektivitas Kerja.

Tipe peneliti ini adalah penelitian populasi. Oleh karena penelitian populasi, maka sampel penelitiannya diambil dari keseluruhan populasi mulai dari kasi dan staf pegawai. yang ada di Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambahas. kecuali unsur jabatan seperti Camat, Sekretaris Camat, Kasi, Kasubbag, Lurah dan Sekretaris Lurah yang berjumlah 65 orang sementara peneliti tidak termasuk dalam responden maka ditetapkan sampel penelitian ini sebanyak populasinya yakni 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

## **2. Uraian Teoritis**

### **2.1. Komunikasi**

Dari semua pengetahuan dan keterampilan yang kita miliki, pengetahuan dan keterampilan yang menyangkut komunikasi termasuk di antara yang paling penting dan berguna.

Melalui komunikasi intrapribadi kita mengevaluasi diri sendiri tentang ini dan itu, mempertimbangkan keputusan-keputusan yang akan diambil dan menyiapkan pesan-pesan yang akan kita sampaikan kepada orang lain. Melalui komunikasi antarpribadi kita berinteraksi dengan orang lain, mengenal mereka dan diri kita sendiri, dan mengungkapkan diri sendiri kepada orang lain. Apakah kepada pimpinan, teman sekerja, teman seprofesi, kekasih, atau anggota keluarga, melalui komunikasi antar pribadi kita membina, memelihara, kadang-kadang merusak (dan ada kalanya memperbaiki) hubungan pribadi kita. Komunikasi merupakan suatu tindakan untuk saling mempertukarkan pesan-pesan yang bermanfaat kepada pihak yang membutuhkan. Komunikasi secara sederhana juga dapat diartikan sebagai tukar menukar informasi antara dua pelaku yakni pelaku pengirim dan pelaku penerima informasi. Berikut ini definisi komunikasi menurut beberapa para pakar :

Menurut Everett M. Rogers seorang pakar Sosiologi Pedesaan Amerika memberikan pengertian: "Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka". Menurut Handoko (2006 : 224) memberikan pengertian : "Komunikasi sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain".

Menurut Miftah Toha (2011:167) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara

patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Namun demikian, komunikasi dalam kenyataannya tidak seperti yang dikatakan tersebut, banyak terdapat sejumlah kemungkinan penghalang *blocks*, dan penyaring *filters* didalam saluran komunikasi. Pengirim mencoba untuk mengkodekan berita atau buah pikirannya kedalam suatu bentuk yang dianggapnya paling tepat, kemudian ia kirimkan kode- kode buah pikirannya tadi, dan penerima berusaha memahami kode tersebut *decoding*. Tetapi didalam proses perjalanan berita tadi banyak terdapat serangkaian persepsi atau gangguan yang mencoba untuk mengurangi kejelasan dan ketepatan berita. Halangan besar untuk mencapai komunikasi yang efektif adalah jika terjadi aneka macam persepsi. Pengirim menyampaikan berita dengan tidak jelas, dan menggunakan saluran transmisi yang salah. Demikian pula penerima, mungkin sedang memikirkan hal lain pada saat itu dia harus menerima berita dari pengirim, maka dia hanya mendengar beritanya tetapi tidak tahu tentang isi informasinya.

## 2.2. Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM)

Kemampuan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Karena hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif dan efisien, sehingga dengan sendirinya organisasi akan selalu siap menghadapi dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang ada, khususnya yang berhubungan dengan usaha kearah

pengembangan organisasi. Sebaliknya, suatu organisasi yang tidak didukung dengan kemampuan pegawai yang memadai akan sangat terancam keberadaannya, sebagai contoh organisasi publik tidak akan bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat manakala pegawainya belum memahami dan menguasai tentang tugas pokok dan fungsinya. Demikian hal dengan pegawai negeri sipil yang mempunyai mandate sebagai *public servant*, bila dihubungkan dengan pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu keadaan pada diri seseorang yang secara penuh bersungguh-sungguh bekerja, berdaya guna untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga memungkinkan sesuatu tujuan yang akan tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2007:102), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Menurut Livingstone seperti dikutip oleh Stoner (2010:118), bahwa kemampuan itu dapat dan harus diajarkan. Karena itu dalam peningkatan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peranan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai organisasi, sangat dibutuhkan

tenaga-tenaga yang telah memiliki kemampuan di bidang tugas masing-masing.

Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya menurut Gibson (2009:126). Adapun apa yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya menurut Mitzberg seperti yang dikutip Gibson (2010:126), ada empat kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis, adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus.
2. Keterampilan manusia, adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, memotivasi orang lain, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.
3. Keterampilan konseptual, adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.
4. Keterampilan manajemen, adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan, termasuk didalamnya kemampuan mengikuti kebijaksanaan, melaksanakan program dengan anggaran terbatas.

Selanjutnya Menurut Atmosudirdjo (2006:37), kemampuan adalah sebagai sesuatu hal yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut terdiri atas tiga jenis kemampuan (*abilities*) yaitu kemampuan sosial, kemampuan teknik dan kemampuan manajerial. Konsep kemampuan dalam

kepastakaan dikenal dua terminology yang memiliki makna yang sama, yaitu ada yang memakai istilah abilities. Handoko (2012:51) dengan mengacu pada pendapat di atas, juga membedakan jenis keterampilan/kecakapan yang terdiri atas keterampilan/kecakapan kemanusiaan (*human skills*), keterampilan/kecakapan administrasi (*administrative skills*), dan keterampilan/kecakapan teknik (*technical skills*). Terry (2009: 321) membagi kemampuan atas tiga jenis kecakapan yaitu kecakapan teknis, kecakapan kemanusiaan dan kecakapan konsepsional. Dalam edisi terakhir Koontz *et al.* (2006:30) membagi kemampuan dalam empat kategori yaitu kemampuan konsepsional, kemampuan kemanusiaan atau sosial, kemampuan teknis dan kemampuan merancang (mendesain). Menurut Moenir (2006:116), kemampuan atau skill adalah berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan ditujukan kepada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas/pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Tambunan (2008:52), bahwa para pemimpin yang menduduki jabatan pada bagian tertentu harus mempunyai kemampuan manajemen. Kemampuan mereka mencakup kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan administratif.

### 2.3. Efektivitas

Pembicaraan sekitar efektivitas kerja pegawai adalah sesuatu yang sangat menarik untuk dilakukan dan pasti akan berkaitan dengan banyak faktor. Jika dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa seseorang pegawai tidak akan melakukan tugasnya dengan baik dalam suasana kehampaan. Artinya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan keterampilan dan diskripsi tugas yang sudah jelas. Disamping hal-hal yang bersifat teknis, terdapat faktor-faktor lain yang sifatnya tidak teknis, melainkan psikologi, sosio kultural dan intelektual. Artinya dalam kehidupan berorganisasi, berkarya tidak dapat dipandang semata-mata hanya sebagai wahana untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya wahana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya *individualistic* dan ekonomis, tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya. Interaksi dengan berbagai pihak seperti rekan sekerja, atasan dan bawahan mutlak diperlukan. Tidak satu pun

pekerjaan organisasi yang dapat diselesaikan hanya oleh seseorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain. Ketaatan terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi, melakukan penyesuaian dengan tradisi dan kultur organisasi adalah beberapa contoh lain dari faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mendorong tercapainya tingkat efektifitas kerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

**3. Hasil dan Pembahasan**

3.1. Hasil Penelitian

a. Uji Parsial ( Uji t)

Uji t-statistik merupakan suatu pengujian secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variable dependen dengan menganggap variable lainnya konstan.

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Parsial ( Uji t )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.(p)
	B (coefecien)	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.574	.227		2.535	.014
Komunikasi	.304	.110	.381	2.772	.007
Kemp SDM	.424	.124	.469	3.416	.001

Dependen Variabel :Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.772 dengan sig.0.007 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hal tersebut berarti bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai (Y). dengan demikian jika Komunikasi yang efektif maka akan dapat meningkatkan Efektivitas Kerja dan sebaliknya jika Kemampuan Sumber Daya Manusia kurang baik, maka dapat menurunkan Efektivitas Kerja. Kemudian dari tabel diatas dapat diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,416 dengan sig, 0,001 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hal tersebut berarti bahwa Kemampuan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y).

b. Uji Hipotesa Secara Simultan (Uji-F)

Uji F ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh koefisien regresi secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengujian Simultan (ANOVA<sup>b</sup>)

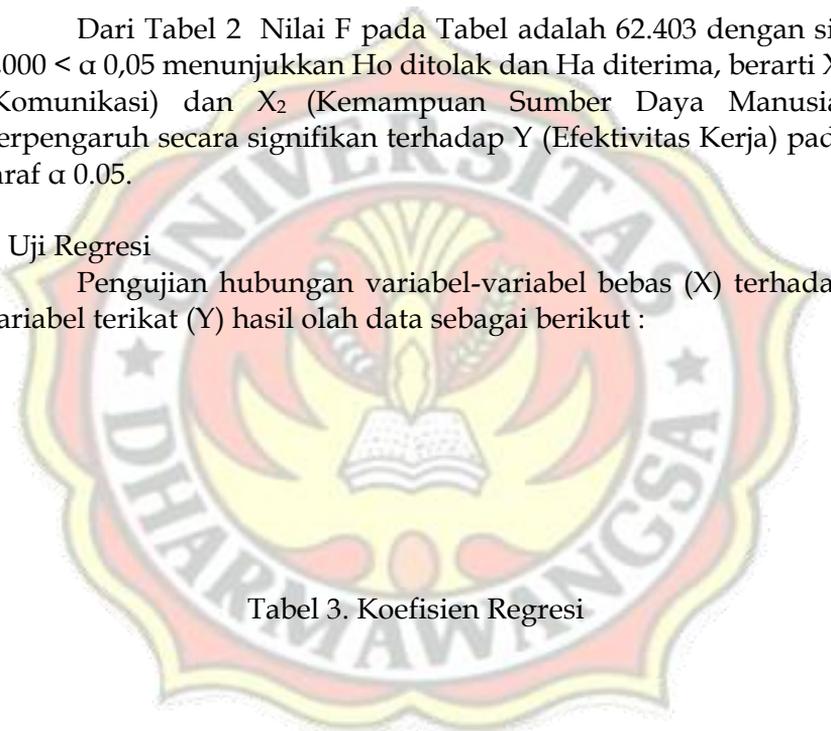
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.364	2	3.682	62.403	.000 <sup>a</sup>
Residual	3.658	62	.059		
Total	11.022	64			

- a. Predictors: (Constant), kemampuan sumber daya manusia, komunikasi
- b. Dependent Variable: efektivitas

Dari Tabel 2 Nilai F pada Tabel adalah 62.403 dengan sig  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti  $X_1$  (Komunikasi) dan  $X_2$  (Kemampuan Sumber Daya Manusia) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Efektivitas Kerja) pada taraf  $\alpha 0.05$ .

c. Uji Regresi

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) hasil olah data sebagai berikut :



Tabel 3. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57.422	22.662		2.535	.014
Komunikasi	.304	.110	.381	2.772	.007
Kemampuan SDM	.424	.124	.469	3.416	.001

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui model regresi linear berganda dari 65 responden yaitu :

$$Y = 57.422 + 0.304 X_1 + 0.424 X_2$$

Berdasarkan Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 57.422 artinya jika Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Kemampuan Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) adalah 0, maka Efektivitas Kerja (Y) nilainya 57.422.
- b. Koefisien regresi Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,304 artinya jika Semangat mengalami kenaikan, maka Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien regresi Variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>) sebesar 0,424 artinya jika Kemampuan Sumber Daya Manusia mengalami kenaikan maka Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan.

### 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga artinya semakin baik Komunikasi( $X_1$ ) yang ditentukan oleh Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas maka Efektivitas Kerja pada Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga artinya semakin baik Kemampuan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) pada Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas maka semakin meningkat Efektivitas Kerja pada Unit Kecamatan Sibolga Sambas. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja adalah Variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia dengan nilai koefisien ( $B$ ) sebesar 0,424. Sementara besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dengan demikian besar pengaruh variabel Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 66,8 %, sedangkan sisanya sebesar 33,2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai pada Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas diperoleh informasi bahwa Komunikasi yang terjalin di Kantor Kecamatan Sibolga Sambas cukup baik.

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

---

#### 4.1. Kesimpulan

1. Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,304.
2. Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,424.
3. Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dengan koefisien regresi sebesar 57,42.

#### 4.2. Saran

1. Komunikasi yang baik antara camat dan pegawai pada instansi tersebut agar sehingga terciptanya kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja.
2. Cara melaksanakan koordinasi antar petugas atau pegawai dan kejelasan dalam memberikan perintah terhadap bawahan sehingga ada peningkatan efektifitas kerja dalam struktur organisasi .
3. Kemampuan menangani menyelesaikan permasalahan, dan koordinasi dengan instansi lain sehingga ada peningkatan efektifitas kerja dalam kepemimpinan.
4. Dalam penentuan jabatan pegawai diharapkan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya.
5. Dalam penyusunan Rencana Kerja di Unit Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas diharapkan disusun secara baik dan sesuai dengan Visi dan Misi.

6. Dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan pegawai diharapkan dapat disesuaikan dengan waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan.

### Daftar Pustaka

- A.F. Stoner James, DKK, 2002. *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT.Prenhallindo, Jakarta.
- George.R.Terry, 2001. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gibson, James. 2004. *Organisasi dan Manajemen, Prilaku Struktural, Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Handyaningrat, Soewarno, 2006. *Azas-Azas Organisasi Manajemen*, Mas Agung, Jakarta.
- Handoko, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP.2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Poerwadarminta. W. J. S. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. PN Balai Pustaka, Jakarta.
- Kurniawan, Agung. 2009. *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaharuan, Jakarta.
- Kountur, Ronny. 2007. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Edisi Revisi. PPM, Jakarta..
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir, H.A.S., 1998, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Miftah Toha, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Nazir, Muhammad. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Steers, M Richard, 2005. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sutarto, 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2009. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.