

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA SIBOLGA

Riwayani¹, Heriyawan Hutagalung²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah Sibolga, Sumatera Utara, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Washliyah Sibolga, Sumatera Utara, Indonesia

riwayanigultom9625@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of communication on employee performance at the Office of National Unity and Politics in Sibolga City. The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees at the Office of National Unity and Politics in the City of Sibolga by distributing questionnaires totaling 32 (thirty two) respondents. The results of the study show that there is an influence of communication on employee performance at the national and political offices of the city of Sibolga. With good employee communication can improve employee performance. From the hypothesis test, it is obtained that the value of t count > from the value of t table ($2.107 > 2.045$) then the alternative hypothesis (H_a) is accepted, so the hypothesis proposed is acceptable.

Keywords: Employee Performance, Communication

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 32 (tiga puluh dua) responden. Hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kesatuan bangsa dan politik kota sibolga. Dengan komunikasi yang baik pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawa. Dari uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > dari nilai t tabel ($2,107 > 2,045$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, jadi hipotesis yang diajukan dapat "Diterima".

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Komunikasi

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi sehingga mampu mendukung tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat kinerja pegawai yang tinggi, biasanya mempunyai keunggulan kompetitif yang dapat menunjang organisasi untuk bertahan dalam persaingan yang ketat ini. Pentingnya peran pegawai dalam keberhasilan suatu organisasi, memicu organisasi untuk terus besaha meningkatkan kinerja pegawai nya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai mempunyai standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Jika pegawai memiliki pengetahuan yang baik, maka pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh sebab itu, pelaksanaan tugas-tugas tertentu harus menggunakan komunikasi yang baik d kepada bawahan yang memiliki kemampuan dan informasi untuk menyelesaikan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan suatu organisasi, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu pegawai-pegawai organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam setiap tindakan organisasi yang relevan. Jika komunikasi dalam sebuah organisasi tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka organisasi tersebut tidak akan berfungsi seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan. Dan dengan komunikasi yang efektif, kinerja pegawai akan menimbulkan hasil yang lebih baik.

Sebagaimana dari uraian di atas, dan dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga dimana diketahui bahwa pencapaian kinerja yang masih kurang maksimal, hal ini terlihat dari pegawai yang masih belum dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan secara baik, sehingga terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai, ini diduga diakibatkan karena masih kurang efektivitas komunikasi yang dilakukan dari pimpinan kepada pegawai yang ada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.

Metode Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (*independent*) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (*dependent*) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dimana yang menjadi variabel bebas Komunikasi (X) dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga Jalan. S. Parman No. 54, Kelurahan Pasar Baru Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga

Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan cara :

1. Pengamatan (Observasi)

2. Wawancara

3. Kuesioner

**Tabel. 1
Lay Out Kuesioner**

No	Aspek yang Ditanyakan	Indikator	Jumlah Item	Ket.
1.	Komunikasi (Variabel X)	1) Pemahaman 2) Kesenangan 3) Pengaruh pada sikap 4) Hubungan yang makin baik 5) Tindakan	10 Item	Pilihan Berganda
2.	Kinerja Pegawai (Variabel Y)	1) Efektif 2) Efisien 3) Kualitas 4) Ketetapan Waktu 5) Produktivitas 6) Keselamatan	10 Item	Pilihan Berganda

Sumber : Sutardji (2016: 10) dan Moehleriono (2014: 80)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang komunikasi, pendeklasian wewenang dan kinerja yang menjadi faktor penelitian.
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Normalitas
4. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono (2017 : 250) menyatakan sebagai berikut :

0,80 s/d 1,000 = Korelasi sangat kuat

0,60 s/d 0,799 = Korelasi kuat

0,40 s/d 0,599 = Korelasi sedang

0,20 s/d 0,399 = Korelasi rendah

0,00 s/d 0,199 = Korelasi sangat rendah.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, digunakan syarat regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus : $Y = a + bX$

$$(\Sigma Y) \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma XY)$$

$$a = \frac{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Intersep/konstanta

b = Koefisien regresi

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap etos kerja dapat dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus : $KD = r^2 \times 100\%$ dengan terlebih dahulu mencari nilai r.

Untuk memperoleh nilai r dalam penelitian ini menggunakan metode kerja aplikasi *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows*.

Uji Hipotesis (uji t)

Selanjutnya setelah nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi antara variabel X dan variabel Y diketahui, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2010 : 250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

R : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{Tabel}

Dengan taraf signifikan 5 % uji dua arah dan dk = n – 2

kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak
- b. Apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Adapun *output* dari pengujian validitas untuk variabel X (Komunikasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi
& Kinerja Pegawai

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X (Komunikasi)			
Item 1	0.535	0,30	Valid
Item 2	0.663	0,30	Valid
Item 3	0.519	0,30	Valid
Item 4	0.374	0,30	Valid
Item 5	0.525	0,30	Valid
Item 6	0.451	0,30	Valid
Item 7	0.519	0,30	Valid
Item 8	0.465	0,30	Valid
Item 9	0.699	0,30	Valid
Item 10	0.582	0,30	Valid
Variabel Y (Kinerja Pegawai)			
Item 1	0.434	0,30	Valid
Item 2	0.496	0,30	Valid
Item 3	0.328	0,30	Valid
Item 4	0.356	0,30	Valid
Item 5	0.663	0,30	Valid
Item 6	0.505	0,30	Valid
Item 7	0.475	0,30	Valid
Item 8	0.335	0,30	Valid
Item 9	0.506	0,30	Valid
Item 10	0.536	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Komunikasi, dan Kinerja Pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Komunikasi, dan variabel Kinerja pegawai di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Komunikasi, dan Kinerja pegawai dapat dilihat pada 3

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi, & Kinerja Pegawai

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi	0,835	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,786	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

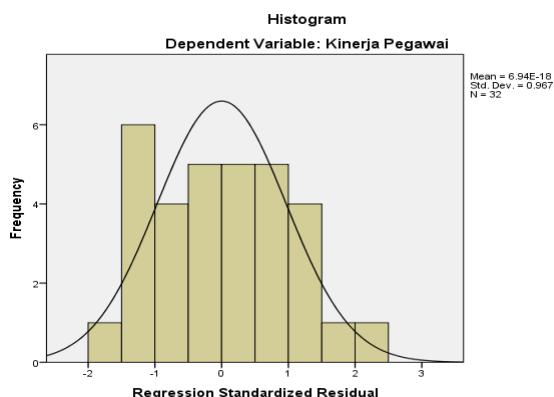
Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 3 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel $> 0,60$ dan dinyatakan reliabel. Sangat baik.

c. Uji Normalitas

Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik histogram dan Grafik P-P Plot. Pada grafik histogram, data yang mengikuti distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada Grafik P-P Plot dikatakan berdistribusi normal apabila sebaran data dekat dengan garis diagonal.

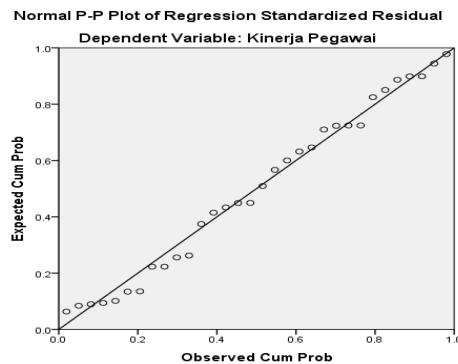
a) Analisi Grafik

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 1 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 2



Gambar 2. analisis grafik *P-Plot* uji normalitas

Pada gambar 2 *P-plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal

d. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Komunikasi (variabel X_1) dan Kinerja Pegawai (variabel Y), maka dapat dilihat dari rumus product moment dan SPSS Versi 20, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4

Tabel 4
Output Koefisien Korelasi

Correlations		Komunikasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.510**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	32	32
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sedang dan positif antara Komunikasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,510. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat Sugiyono, (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,30 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Berdasarkan tabel 4 tersebut di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,510 termasuk kategori sedang, sedangkan. Jadi terdapat hubungan yang sedang positif masing-masing antara Komunikasi (X) dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.

e. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilakukan dengan menggunakan windows SPSS versi 20.

**Tabel 5
Uji Determinasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.379	.336	2.945184	1.882
a. Predictors: (Constant), Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan tabel output SPSS " Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,379. hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 37,9% ditentukan oleh variabel bebas Komunikasi (Variabel X) dan sisanya sebesar 62,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

**Tabel 6
Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics
		Std. Error				
(Constant)	505	0.555	.1		.048	.962
	Komunikasi	437	.208	.343	.107	.044
			.	.		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, $Y = 0,505 + 0,437 + 0,498$. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta regresi sebesar 0,505 menunjukkan bahwa pada Komunikasi, Pendeklegasian, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga 0,505.
- b. Komunikasi (Variabel X) koefisien regresinya sebesar 0,437, mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pengawasan (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.

g. Uji Hipotesis

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.27

Tabel 7
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t ig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	505	.555	10	048	962	
Komunikasi	437	.08	.2	.343	.107	.044
					810	.235

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Berdasarkan tabel 4. 27 di atas, maka dapat dijelaskan Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga adalah sebagai berikut :

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 32-3$ diketahui t tabel = 2,045 dan t hitung = 2,107. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Komunikasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,044 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh Komunikasi terhadap

Kinerja Pegawai. dimana yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi (variabel X), dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (variabel Y). Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai Thitung positif sebesar 2,107 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2,045 dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H0 ditolak H1 diterima yaitu bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa Komunikasi pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,7 termasuk dalam kategori sangat baik. Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun non formal. Jaringan komunikasi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja dengan melalui sarana yang kondusif. Hal ini sesuai dengan pernyataan Susila dan Suhartono (2016:2) bahwa komunikasi adalah sistem pertukaran informasi antar pegawai, baik melalui perantara media komunikasi maupun dilakukan secara langsung. Hal ini yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hal ini dapat dibuktikan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, komunikasi yang terjalin antar sesama pegawai atau pun pegawai dan atasan tergolong sangat baik. Hal ini mendorong pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Baik karena pemahaman dari pekerjaan ataupun dari kemampuan berbicara pemimpin yang memberi semangat kepada pegawai dalam bekerja. Hal ini tidak terlepas juga dari media saluran yang ada di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga yang memudahkan pegawai dalam berkomunikasi antar sesama pegawai atau atasan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya salah komunikasi antar sesama pegawai atau pun atasan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nita Anggreni Sinaga (2017) dalam penelitian yang berjudul, "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan". Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $109,327 > 3,1618$. Hasil uji t disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan-penjelasan pada uraian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliable* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,379 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 37,9 % ditentukan oleh variabel bebas Komunikasi (Variabel X1) dan Pendeklegasian (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 62,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Komunikasi (Variabel X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai T tabel = 2,045 dan T hitung = 2,107. Karena T hitung > T tabel dengan signifikan $0,044 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Komunikasi (Variabel X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H_0) yang menyatakan Ada Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima. .

Ucapan Terimakasih

Terima kasih penulis ucapan kepada ketua LPPM STIE Al-Washliyah Sibolga yang mendukung penulis untuk melakukan penelitian, juga kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian serta pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga atas kesediaan dalam mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan selesai dengan cepat.

Referensi

- Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. 2007. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eky Lovenda. 2019. *Pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta
- Furchan, arief. 2011. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro. Mudrajad, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.

- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nita Anggreni Sinaga. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. USU Medan
- Nugroho, Dian Ari. 2017. *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis*, Publik dan Nirlaba. Malang: UB Press
- Romli, Khomsahrial, 2011, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 2, Medan: USU Press
- Sucahyowati, Hari. 2017. *Manajemen Sebuah Pengantar*. Malang: wilis
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta,
- Sumadi. Suryabrata, 2014. *Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Suprihanto. J. 2018. *Manajemen*, UGM PRESS
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish
- Thoha. Miftah, 2011 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada