

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
KALUMPANG KABUPATEN MAMUJU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**A B R A M
2018.MM.2.1782**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
KALUMPANG KABUPATEN MAMUJU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**A B R A M
2018.MM.2.1782**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
KALUMPANG KABUPATEN MAMUJU**

Oleh:

A B R A M
2018.MM.2.1782

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 06 Juni 2022
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Anggota,

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia,

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen,

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

*PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN KALUMPANG KABUPATEN MAMUJU*

Nama Mahasiswa : Abram
NIM : 2018.MM.2.1782
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Keuangan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Syafruddin Kitta, S.T., M.M
Dosen Penguji 2 : Alfian Afandy Syam, S.T., M.T., Ph.D

Tanggal Ujian : 06 Juni 2022
SK Penguji Nomor : 025/SK/PPS/ITB-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini data dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 06 Juni 2022

Mahasiswa Ybs,



A B R A M
2018.MM.2.1782

ABSTRAK

Abram. 2022. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju, dibimbing Maryadi dan Sylvia Sjarlis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilakukan di kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju pada bulan Juni 2022. Populasi penelitian adalah semua Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju yang berjumlah 55 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan Kurang signifikan variabel Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju (3) terdapat pengaruh positif dan Kurang signifikan variabel Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan (simultan) pada Budaya Organisasi sedangkan Pengaruh Komunikasi dan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan Kurang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju (5) variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Nrgara di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah variabel Budaya Organisasi.

Kata Kunci: *Komunikasi, Budaya Organisasi, SMN dan Efektivitas Kerja Pegawai*



ABSTRACT

Abram. 2022. *The Effect of Communication, Organizational Culture and Human Resources on the Work Effectiveness of Kalumpang District Office Employees, Mamuju Regency, supervised by Maryadi and Sylvia Sjarlis.*

This study aims to determine and analyze the influence of Communication, Organizational Culture and Human Resources on the Work Effectiveness of Employees at the Kalumpang District Office, Mamuju Regency.

This research approach uses survey research that takes samples from one population and uses questionnaires as the main data collection tool. This research was conducted in the Kalumpang sub-district, Mamuju district in June 2022. The research population was all employees in the Kalumpang sub-district, Mamuju district, totaling 55 people.

The results showed that (1) there was a positive and less significant influence of the Partial Communication Effect variable on Employee Work Effectiveness in Kalumpang sub-district, Mamuju district (2) there was a partial positive and significant influence on Organizational Culture variable on Employee Work Effectiveness in Kalumpang sub-district, Mamuju district (3) there is a positive and less significant influence of the Human Resources variable partially on the Work Effectiveness of Employees in the Kalumpang sub-district, Mamuju district (4) there is a positive and significant (simultaneous) influence on Organizational Culture while the Effect of Communication and Human Resources has a positive and less significant effect on Work Effectiveness of Employees in Kalumpang sub-district, Mamuju district (5) the dominant variable influencing the performance of the State Civil Apparatus in Kalumpang sub-district, Mamuju district is the organizational culture variable.

Keywords: *Communication, Organizational Culture, SMN and Employee Work Effectiveness*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar. Adapun judul tesis ini adalah “*Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju*”.

Didalam menyelesaikan tesis ini, penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Badaruddin Muhdini, S.T., M.M selaku Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr.Maryadi, S.E.,M.M selaku Direktur Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar.
3. Ibu Dr.Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,C.A. selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr.Maryadi, S.E.,M.M selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Dr.Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,C.A. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Bapak Dr. Syafruddin Kitta S.T., M.Si dan Bapak Dr.Alfian Afandy Syam, S.T., M.T., Ph.D selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
6. Istri saya tercinta Santhi P Palpialy, SE yang senantiasa memberikan cinta kasih dan dukungan doa serta motivasi selama perkuliahan sampai penulisan tesis ini.
7. Orang tua saya, tercinta Almarhum Berthus Bongga yang telah Mendidik dan membesarkan Saya.
8. Seluruh pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju atas bantuan dan izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
9. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
10. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar khususnya teman-teman di Kelas XI.B, atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
11. Dan semua pihak yang telah membantu Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari Yang Maha Kuasa, atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan

semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, 06 Juni 2022

ABRAM

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PENGUJI DAN PEMBIMBING PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Landasan Teori	18
2.2.1 Teori Tentang Komunikasi	18
2.2.2 Teori Tentang Budaya Organisasi	19
2.2.3 Teori Tentang SDM	25
2.2.4 Teori Tentang Efektivitas Kerja	29
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	30
3.1. Kerangka Konseptual	30
3.1.2 Komunikasi	30
3.1.3 Budaya Organisasi	31
3.1.4 Kemampuan SDM	32
3.1.4 Efektivitas Kerja	33
3.2. Hipotesis	36
3.2. Defenisi Operasional Variabel	37
BAB IV METODE PENELITIAN	39
4.1. Pendekatan Penelitian	39
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	40
4.3. Populasi dan Sampel Penelitian	40

4.4. Jenis dan Sumber Data	41
4.5. Teknik Pengumpulan Data	41
4.6. Instrumen Penelitian.....	42
4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	42
4.6.2. Uji Asumsi Dasar	44
4.6.3. Uji Asumsi Klasik	44
4.7. Skala Pengukuran Variabel	45
4.8. Teknik Analisis Data	46
a. Pengujian Hipotesis Pertama.....	47
b. Pengujian Hipotesis Kedua	47
c. Pengujian Hipotesis Ketiga	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
5.1. Hasil Penelitian	50
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
5.1.2. Deskripsi Responden.....	56
a. Jenis Kelamin	57
b. Kelompok Umur.....	57
c. Jenjang Pendidikan.....	58
d. Masa Kerja.....	59
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
1. Komunikasi (X1)	60
2. Budaya Organisasi (X2)	62
3. SDM (X3).....	65
4. Efektivitas Kerja (Y)	67
5.1.4. Pengujian Uji Validitas dan Reliabilitas	69
1. Uji Validitas	69
2. Uji Reliabilitas	70
5.1.5. Uji asumsi klasik.....	71
1. Multikolinearitas	71
2. Heterokedastisitas	72
3. Autokorelasi	73
4. Normalitas	74
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	74
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	77
a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)	77
b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)	81
c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)	83
5.1.8. Koefisien determinasi.....	84
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	85
5.2.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kab.Mamuju	85
5.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kecamatan Kalumpang Kab.Mamuju	88

5.2.3. Pengaruh SDM Terhadap Efektivitas Kerja di Kecamatan Kalumpang Kab.Mamuju	91
5.2.4. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kab.Mamuju93
5.2.5. Variabel yang paling dominan terhadap Efektivitas Kerja di Kecamatan Kalumpang Kab.Mamuju	89
BAB VI SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI	94
6.1. Kesimpulan.....	95
6.2. Saran.....	95
6.3. Implikasi.....	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
5.1.	Komposisi Jumlah Pegawai berdasarkan Kualifikasi Pendidikan di Kec. Kalumpang	55
5.2.	Komposisi Jumlah Pegawai berdasarkan Kualifikasi Diklat dan Pendidikan di Kec. Kalumpang	55
5.3.	Keadaan dan Jumlah ASN di Kecamatan Kalumpang	56
5.4.	Sebaran responden menurut jenis kelamin	57
5.5.	Sebaran responden menurut kelompok umur	58
5.6.	Sebaran responden menurut Pendidikan	58
5.7.	Sebaran responden menurut Masa Kerja	59
5.8.	Distribusi frekuensi item-item variabel Komunikasi	60
5.9.	Distribusi frekuensi item-item variabel Budaya Organisasi	62
5.10.	Distribusi frekuensi item-item variabel SDM	65
5.11.	Distribusi frekuensi item-item variabel Efektivitas Kerja	67
5.12.	Hasil uji item variable	70
5.13.	Uji reliabilitas masing-masing variable	71
5.14.	Hasil Uji Multikolinearitas	72
5.15.	Hasil uji autokorelasi	73
5.16.	Hasil Perhitungan Regresi	75
5.17.	Hasil uji t	77
5.18.	Hasil uji F	81
5.19.	Hasil uji beta	83
5.20.	Hasil uji determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka konsep penelitian	36
5.1. Grafik <i>scatter plot</i>	72
5.2. Uji normalitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi, dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak lembaga atau organisasi tidak bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peranan penting dalam mendorong kesetiaan pegawai.

Suatu komunikasi dan Budaya Organisasi yang baik akan menghasilkan arus informasi dan Budaya Organisasi yang baik untuk kebutuhan para atasan dan bawahan. Sehingga tujuan organisasi atau kantor dapat tercapai. Komunikasi dan Budaya dalam organisasi 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 aparaturnya pemerintah saat ini. Untuk mewujudkan administrasi negara dalam kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan khususnya di Kabupaten Mamuju 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 sernakin 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 sernakin 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 memaharni kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang unit kerja masing-rnasing kedalam organisasi, kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas secara dinarnis dan tanggap, cepat serta tepat sasaran, oleh sebab itu fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan khususnya di Kabupaten Mamuju perlu ditingkatkan. Supaya dapat menjarnin 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 tupoksi masing-masing sebagaimana yang diharapkan dari visi - misi dan tujuan instansi pemerintah Kecamatan Kalumpang yaitu ***“Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, Berbudaya, dan Inovatif”***

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 dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut, seperti bagan struktur Kecamatan dibawah ini :

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,

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 organisasi secara keseluruhan. Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai 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 Kecamatan Kalumpang merupakan bagian dari administratif negara Indonesia di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten. Mamuju, yang dipimpin oleh seorang camat dan dibagi beberapa 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 serta Budaya Kerja 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, Budaya kerja dalam organisasi menjadi penting untuk menjadi perhatian agar dapat menyesuaikan kondisi budaya masyarakat setempat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, Peningkatan kualitas sumber daya pegawai juga 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 melatar belakangi penulis melakukan penelitian dan menganalisis lebih mendalam melalui kegiatan Penelitian yang berjudul *"Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju"*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh Parsial terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang ?
2. Apakah Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh Simultan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang ?
3. Variabel apakah yang paling dorninan mempengaruhi Efektifitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang.

2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang.
3. Untuk Mengetahui Variabel apa yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memperkaya wawasan mengenai Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya manusia yang mempengaruhi Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju, Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah dalam manajemen pemerintahan daerah Kabupaten Mamuju serta mengoptimalkan Efektivitas Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yang dilakukan Oleh Fauziah Nur Simamora, Tahun 2018, yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga 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 Pemerintahan 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. Keshuruhan 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.

Muhammad Anang Firmansyah, Tahun 2018 Yang Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plasti Surabaya, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, memberikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Dari hasil analisis dapat di simpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Krakatau

Djarnil Hasim, Hamdan, Tahun 2017, Yang Berjudul Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar, Dalam meningkatkan kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamelate dihadapkan pada kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi yang selalu berorientasi pada jasa pelayanan yang berkualitas sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah :

- (i) Untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar;

- (ii) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar;
- (iii) Untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 19 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS 20.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan
 - (i) Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar;
 - (ii) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota;
 - (iii) Manajemen SDM dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pelayanan Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar

Dewi Sartika tahun 2017, Berjudul, Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Masalah pokok yang dihadapi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang adalah kadang kala ditemui kendala diduga seperti perdedaan informasi dalam penerimaan pesan, kurang terciptanya kesamaan makna, kurang terjadinya hubungan yang interaktif. Berdasarkan dugaan kendala-

kendala tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual. Sedangkan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan realibilitas. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja adalah positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai thitung lebih besar tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan positif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Ini Fidiyanti tahun 2019, Berjudul Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung, Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Dalam meningkatkan

citra kerja instansi pemerintah yang baik (goodgovernance), perlu adanya penyatuan arahan dan pandangan bagi para pegawai pemerintah yang dapat dijadikan pedoman atau acuan dalam menjalankan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang dan unit organisasi instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan inferensial. Dimana dalam penelitian ini menggunakan data-data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan analisis uji f, uji t, uji korelasi parsial dan analisis path dengan pengujian instrument penelitian menggunakan analisis factor untuk melihat validitas instrumen penelitian, pengujian reliabilitas instrument penelitian, serta pengujian normalitas untuk melihat distribusi data dalam variabel. Sampel penelitian ini sebanyak 83 responden dari 104 jumlah pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Hasil pengujian pada penelitian ini didapatkan pengaruh signifikansi dari uji t sebesar 0,89 latau dapat diartikan bahwa 89,1% besarnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model

penelitian ini. Nilai korelasi antar variabel X1 dan X2 sebesar 0,976 , X1 dan X3 sebesar 0,972 serta X2 dan X3 sebesar 0,985. Sedangkan pada uji t nilai korelasi X1 ke Y sebesar 0,936, X2 ke Y sebesar 0,923 dan X3 ke Y sebesar 0,938 dan pada pengujian analisis path didapatkan nilai Total pengaruh X1, X2, dan X3 baik langsung maupun tidak langsung terhadap Y adalah 0,9015. Epsilon atau sisa pengaruh dari variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0,0985 atau 9,85%. Kesimpulan penelitian ini adalah diperoleh hasil tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah tergolong kuat. Kata kunci : Budaya organisasi, komunikasi internal, lingkungan kerja, kinerja pegawai. RINGKASAN a. Pendahuluan Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada publik. Tujuan pemerintah bisa dicapai

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Efektivitas Kepernimpinan Terhadap Kinerja Agen di AJB Burniputera 1912 Divisi Syariah Cabang Sidoarjo". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Terdapat tiga hipotesis yang dikemukakan, yaitu: hipotesis pertama,

terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi (X1) efektivitas kepemimpinan (X2) terhadap kinerja agen (Y). Hipotesis kedua, terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja agen (Y). Dan hipotesis ketiga terdapat pengaruh antara efektivitas kepemimpinan (X2) terhadap kinerja agen (Y). Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka digunakan analisis linier berganda dengan uji signifikan t dan F. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi karena populasi kurang dari 100, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi organisasi memperoleh t_{hitung} t_{tabel} (2,293 2,0395) dan nilai signifikansi 0,029 0,05 dan untuk variabel efektivitas kepemimpinan memperoleh t_{hitung} t_{tabel} (3,349 2,0395) dan nilai signifikansi 0,002 0,05. Sedangkan secara simultan kedua variabel mempunyai F_{hitung} F_{tabel} (16,4173,29) dan nilai signifikansi 0,000 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diharapkan AJB Bumiputera 1912 Divisi Syariah Cabang Sidoarjo lebih meningkatkan komunikasi organisasi supaya hubungan antara pemimpin dengan agen selalu terjaga sehingga informasi-informasi penting lebih mudah dan cepat diperoleh baik untuk pemimpin maupun untuk agen sendiri, selain komunikasi organisasi, AJB Bumiputer 1912

Divisi Syariah Cabang Sidoarjo juga membutuhkan efektivitas kepemimpinan karena efektivitas kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang cukup besar untuk mempengaruhi kinerja agen.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Komunikasi

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 kirirkan kode- kode buah pikirannya tadi, dan penerima berusaha mernaharni 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. Dernikian 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.

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 perindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain."

2.2.2 Budaya organisasi

Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsiasumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-rnasalah organisasinya. Jurnal EKSEKUTIF Volume 15 No. 2 Desember 2018 267 Menurut Wibowo (2012), budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Pengukuran budaya organisasi menurut Boke dan Nalla dalam Susetyoet al (2014), terdapat 5 indikator pengukuran yaitu :

1. Peraturan
2. Jarak dengan atasan
3. Kepercayaan
4. Profesionalisme

5. Integrasi

Sedangkan Aan dan Cipi (2011: 98) menyimpulkan bahwa Budaya merupakan pandangan hidup (*way of life*) yang berupa nilai-nilai, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman, dan tradisi yang mengakar di suatu masyarakat dan mempengaruhi sikap dan perilaku setiap orang/masyarakat tersebut. Istilah budaya merupakan istilah yang awalnya datang dari disiplin ilmu antropologi sosial. Apa yang tercakup dalam definisi "budaya" sangatlah luas. Budaya atau istilah lainnya "culture" mempunyai definisi menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (2011: 76) yaitu: Kultur mengandung pola, eksplisit maupun implisit dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan dalam simbol, menunjukkan hasil kelompok manusia secara berbeda, termasuk benda-benda hasil ciptaan manusia, inti utama dari kultur terdiri dari ide tradisional (turun temurun dan terseleksi) dan tertanam pada nilai yang menyertai.

Budaya menurut pendapat dari Edward Burnett Tylor dalam Taliziduhu Ndraha (2012: 43) meliputi Culture dan Civilization, yaitu "budaya adalah keseluruhan yang kompleks terdiri dari ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan lainnya juga kebiasaan yang diperoleh seseorang sebagai anggota masyarakat".

Budi Paramita (2014: 81), mendefinisikan budaya kerja secara umum sebagai berikut : Sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia

yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Selanjutnya budaya kerja dapat dibagi menjadi :

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, sikap membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan pendapat tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah suatu nilai-nilai kepercayaan, norma, yang dijadikan pegangan bersama dalam suatu kelompok/organisasi yang akan terwujud dalam suatu perilaku dalam bekerja. Atau dengan kesimpulan lain bahwa budaya kerja adalah falsafah yang tertuang menjadi adat, kebiasaan, norma, perilaku, aturan yang dapat menjadi ciri khas suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Diakui secara umum bahwa budaya kerja merupakan unsur penting baik dalam proses pembangunan suatu bangsa maupun proses aktivitas dalam suatu organisasi. Triguno (2010: 27), tujuan budaya kerja dalam suatu organisasi antara lain :

- a. menciptakan kondisi hidup manusia yang lebih baik,
- b. menciptakan lingkungan kerja yang lebih serasi dan harmonis,
- c. menciptakan akhlak yang mulia sehingga dapat membuat efektif kegiatan- kegiatan kelompok.
- d. adanya keteraturan dan ketertiban secara keseluruhan,
- e. pegawai-pegawai mengetahui paham akan tugas serta kewajiban masing- masing sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.
- f. dapat memberikan masa depan yang sangat cerah bagi mereka untuk memperoleh kecakapan, kemampuan, semangat kerja yang tinggi serta mempunyai kualitas dan meyakinkan untuk dapat melaksanakan suatu kegiatan secara sempurna.
- g. Dengan adanya asas-asas, aturan-aturan dan hukum-hukum sebagai dasar digunakan dengan sebaik-baiknya dalam berbagai macam ragam kegiatan manusia yang membutuhkan kerja sama maka hasilnya akan sangat memuaskan yaitu kemakmuran bagi karyawan.

Keberadaan budaya kerja memberikan dampak yang sangat besar bagi keberhasilan organisasi. Tujuan yang diharapkan dari budaya kerja yaitu menciptakan suatu organisasi yang mempunyai ciri khas yang dapat diketahui oleh masyarakat. Demikian juga sama halnya dengan tujuan yang diharapkan dari suatu organisasi Pemerintahan untuk Memberikan Pelayanan yang Maksimal Transparan dan Akuntabel.

Triguno (2010: 3) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja ASN adalah penilaian terhadap budaya kerja akan dilakukan melalui persepsi ASN terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Yang dapat dipandang dari dua sudut, yaitu: (1) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, dan (2) kondisi lingkungan pekerjaan (Wayne K. Hoy: 201: 189).

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku SOM yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Triguno (2010: 9) manfaat yang didapat dari Budaya Kerja yaitu sebagai berikut : Menjarnin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik; membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kegotongroyongan, kebersamaan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dengan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar, mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu, kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi berkurang, dan adanya keinginan

untuk belajar terus dan keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi,

2.2.3 Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM)

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 kepustakaan 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 konseptual. Dalam edisi terakhir Koontz *et al.* (2006:30) membagi kemampuan dalam empat kategori yaitu kemampuan konseptual, 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.

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 keberadannya, sebagai contoh organisasi public tidak akan bias 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 seorang dapat menyelesaikan pekerjaannya

2.2.4 Efektivitas Kerja

Menurut Saxena (1986:07) dalam Indrawijaya (2014), efektivitas suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas.

Menurut Siagian dalam Misnawati (2016), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitas kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri.

BAB.III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

3.1.2 Komunikasi

Dari semua pengetahuan dan keterampilan yang kita miliki, pengetahuan dan keterampilan yang menyangkut Komunikasi termasuk diantara 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. Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pelaku komunikasi. (Mangkunegara, 2011: 145) Komunikasi penting bagi kehidupan sehari-hari sesuai dengan fungsi komunikasi yang bersifat persuasif,

edukatif, dan informatif. Indikator Komunikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Informasi
2. Pemahaman
3. Saling Menghargai
4. Pengaruh pada sikap
5. Hubungan yang setara

3.1.3 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi atau Budaya Kerja Adalah budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing-masing organisasi. Pada budaya organisasi, cara kerja atau interaksi yang biasa terjadi akan membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi. Sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya.

Secara etimologi, bentuk jamak dari kata budaya adalah kebudayaan yang berasal dari bahasa sansekerta yaitu *budhayah* ..*Dalam* Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013: 130-131) mendefinisikan budaya sebagai berikut: Budaya ialah pikiran; akal budi; hasil. Kebudayaan: hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat; sedangkan menggunakan pendekatan antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan menjadi pedoman tingkah lakunya. Pengukuran budaya organisasi menurut Boke dan Nalla dalam Susetyoet al (2014), terdapat 5 indikator pengukuran yaitu:

1. Peraturan
2. Jarak dengan atasan
3. Kepercayaan
4. Profesionalisme
5. Integritas Efektivitas

3.1.4 Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM)

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, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.
3. Keterampilan manusia, adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain,
4. Keterampilan konseptual, adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.
5. Keterampilan manajemen, adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan,

termasuk didalamnya kemampuan mengikuti kebijaksanaan, melaksanakan program dengan anggaran terbatas.

3.1.5 Efektivitas Kerja

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-

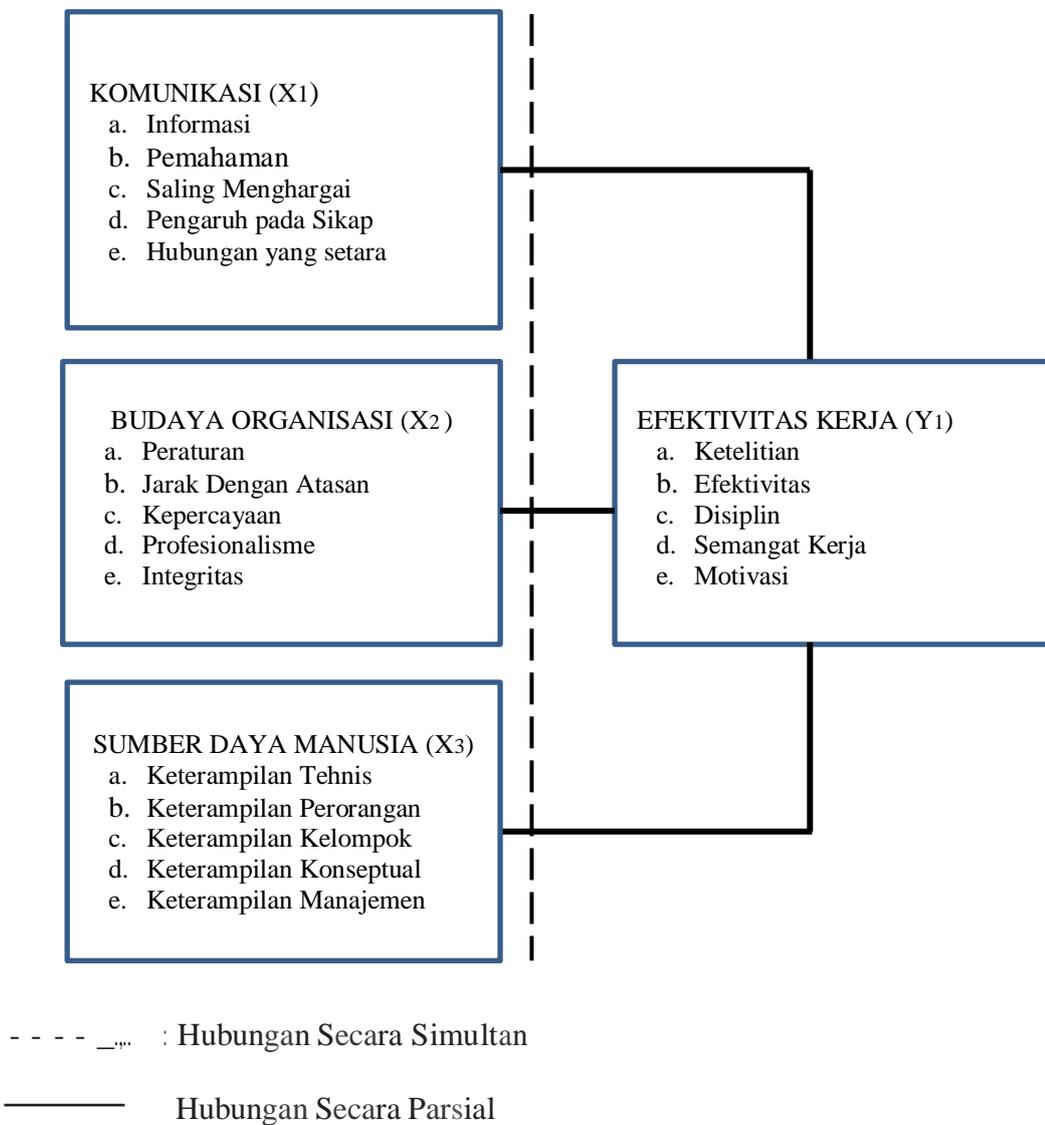
kebutuhan yang sifatnya wahana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya *individualistic* dan ekonornis, tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya. Interaksi dengan berbagai pihak seperti rekan sekerja, atasan dan bawahan mutlak diperlukan. Tidak satu pun pekerjaan organisasi yang dapat diselesaikan 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.

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Campbell dalam Putri (2017) meliputi :

1. Ketelitian
2. Efektifitas
3. Disiplin
4. Semangat kerja
5. Motivasi

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh yang signifikan secara Parsial dari Variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber daya manusia terhadap Efektifitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang

2. Ada Pengaruh yang Signifikan secara Simultan dari Variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber daya Manusia terhadap Efektifitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang.
3. Pengaruh yang paling signifikan secara Parsial dan Simultan adalah Variabel Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Kalumpang

3.3. Definisi Operasional Variabel

Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional didefinisikan sebagai berikut :

1. Komunikasi (X1) adalah sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam Organisasi yang dilandasi dengan Indikator Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap dan Hubungan yang semakin baik untuk meningkatkan Efektifitas Kerja
2. Budaya Organisasi (X2) adalah Sikap Interaksi Anggota Organisasi yang mengedepankan Nilai-Nilai yang telah di akui dala suatu Organisasi. Indikator Budaya Organisasi yakni Peraturan, Jarak dengan atasan (Etika), Profesionalisme dan Integritas
3. SDM (X3) yakni pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Anggota Organisasi lebih cepat, efektif, efisien dan lebih baik kemampuan SDM akan meningkatkan Efektivitas Kerja. Indikator Keterampilan Tehnis, Keterampilan Manusia, Keterampilan Konseptual, Keterampilan Manajemen

4. Efektivitas kerja (Y) adalah Di pengaruhi oleh tingkat kemampuan tenaga kerja terhadap Komunikasi, Budaya Organisasi atau Budaya Kerja dan SDM dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana Indikator produktivitas kerja yakni peningkatan mutu hasil pekerjaan, percaya diri, dan bertanggung jawab.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 3 bulan Januari - Maret 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005:90).

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah pegawai Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju yang berjumlah 55 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. (Sugiyono, 2005:91).

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan maupun keterwakilan dari populasi yaitu jumlah pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju yang berjumlah 55 orang.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji validitas dan reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2009), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : kompetensi, motivasi dan pelatihansertaproduktivitaskerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarnma, 2010).

b. Uji reliabilitas

Suatu intrumen dapat dikatakan (*reliabel*) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran

berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2010).

Nasution (2011 :77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.6.2. Uji asumsi dasar

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sample* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji asumsi klasik

- a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2011:132). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, motivasi dan pelatihan serta produktivitas kerja. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh Efektivitas Kerja. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana:

Y = Efektivitas Kerja a = Konstanta

X₁ = Komunikasi

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Sumber Daya Manusia (SDM)

b₁, b₂, b₃ = Koefisien pengaruh e = Kesalahan prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan SOM (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Komunikasi (X₁), Budaya

Organisasi (X₂) dan SDM (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda;

- a) H₀ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2010).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut.

- a) H₀ : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut .

$$F^k = \frac{R^2}{n - k - 1} (1 - R^2)$$

Dimana:

$R^2 = R$ Square

$n =$ banyaknya data

$k =$ banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2010)

- c) Jika F hitung $> F$ tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - d) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang

lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen

BAB V

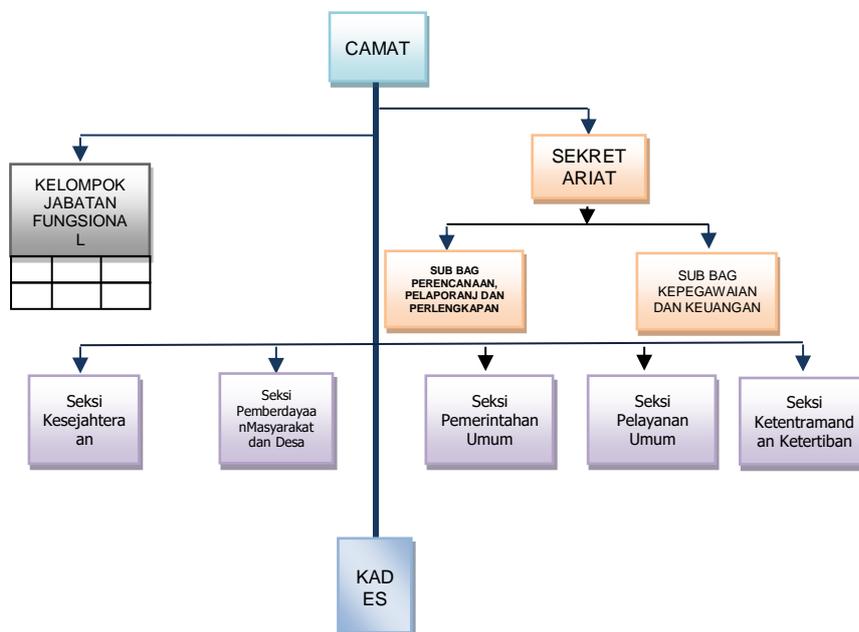
HASIL PENELITIAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Kalumpang adalah salah satu Kecamatan yang berada dalam wilayah Pemerintahan Kabupaten Mamuju dengan luas wilayah 1.792,55 km². Secara administrasi Kecamatan Kalumpang terbagi ke dalam 13 desa. Ibukota Kecamatan Kalumpang terletak di Desa Kalumpang dimana Kantor Kecamatan Kalumpang berada dan beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai perpanjangan tangan dari Pemerintah Kabupaten, dimana Pemerintah Kecamatan Kalumpang, antara lain: Kantor Dinas Cabang Dikpora Kecamatan Kalumpang, PLKB Kecamatan Kalumpang, PPL Pertanian dan Perkebunan Kecamatan Kalumpang, Kantor Urusan Agama(KUA) Kecamatan Kalumpang, Puskesmas Kalumpang, Puskesmas Karama, dan Puskesmas Karataun. Dalam pelaksanaan tugas masing-masing pimpinan OPD Kecamatan, bertanggung jawab kepada Kepala Dinas masing-masing di Kabupaten Mamuju dan berkoordinasi dengan Camat. Kantor Kecamatan dalam menyelenggarakan tugasnya, mempunyai fungsi berdasarkan gambar bagan Struktur di bawah ini :

Gambar 5.1 Struktur Kelembagaan Kecamatan



Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju No. 15 Tahun 2007 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Kecamatan di Kabupaten Mamuju, bahwa didalamnya telah diatur Tugas dan Fungsi masing-masing perangkat Pemerintah Kecamatan dalam menjalankan roda pemerintahan di Kecamatan Kalumpang, namun hingga saat ini, belum maksimal dalam menjalankan peranannya, dikarenakan adanya hambatan-hambatan secara teknis dalam menjalankan peranannya masing-masing baik secara internal maupun secara eksternal kelembagaan pemerintahan yang ada saat ini, di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Kantor Kecamatan dalam menyelenggarakan tugasnya, mempunyai fungsi:

- a. Pengorganisasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan.
- b. Pengorganisasian kegiatan pembinaan dan pengembangan perekonomian rakyat dan melaksanakan pemungutan pendapatan daerah sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan.
- c. Penyelenggaraan pelayanan sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Pembina Desa.
- e. Pelaksanaan dukungan administrasi dibidang Sekolah Dasar.
- f. Pembinaan ketentraman dan ketertiban di wilayah kecamatan.
- g. Pelaksanaan koordinasi, operasional unit pelaksana teknis dinas/badan
- h. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi di atas maka dibentuklah susunan organisasi Kantor Kecamatan Kalumpang yang terdiri dari:

- a. Camat
- b. Sekretaris Kecamatan yang membawahi:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Keuangan
 - 2) Sub Bagian Perencanaan
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa
- e. Seksi Kesejahteraan Masyarakat
- f. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Visi dan Misi Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju adalah:

Visi :

“Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, Berbudaya, dan Inovatif”

Misi :

1. Meningkatkan profesionalisme aparatur melalui peningkatan kompetensi.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana kerja berbasis teknologi dan informasi.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui pemberlakuan Standar Pelayanan yang berorientasi pada pelayanan prima.
4. Membangun system koordinasi dan kerja sama dengan semua pemangku kepentingan dalam rangka optimalisasi pembangunan di wilayah Kecamatan Kalumpang.
5. Mendorong pemberdayaan masyarakat untuk mewujudkan kemandirian ekonomi masyarakat.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kecamatan Kalumpang

1. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai oleh Kecamatan Kalumpang merupakan penjabaran atas implementasi dari misi yang diemban oleh Pemerintah kecamatan Kalumpang.

- a. Memberikan Kepastian Standarisasi Pelayanan Aparatur dan Publik
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana pendukung dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang profesional

- c. Meningkatkan Kapasitas dan profesionalisme aparatur sipil negara di kantor kecamatan Kalumpang
- d. Meningkatkan Tata Kelolah Pemerintahan di wilayah kecamatan
- e. Mewujudkan Pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN

2. Sasaran

Sasaran, merupakan penjabaran dari tujuan yang terukur atau sesuatu yang ingin dicapai secara nyata oleh Kecamatan Kalumpang sesuai dengan interval waktu pencapaian yang telah disepakati.

- a. Meningkatnya Pelayanan Prima Kepada masyarakat dan dunia usaha
 - b. Standaridasi Setiap jenis Pelayanan pada kantor kecamatan
 - c. Meningkatnya kemampuan teknis dan etika aparatur dalam memberikan pelayan yang profesional
 - d. Meningkatnya kedisiplinan aparatur sipil negara
 - e. Meningkatnya tata kelola pemerintah di Kecamatan
 - f. Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pembangunan dalam wilayah kecamatan
- Meningkatnya Transparansi dan akuntabilitas kinerja birokrasi sebagai gambaran Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Kalumpang, di bawah ini:

Tabel. 5.1
Komposisi Jumlah Pegawai Kecamatan Kalumpang berdsarkan Kualifikasi Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
	<u>PNS</u>			
1.	Pasca Sarjana	2	-	2
2.	Strata Satu	8	5	13
3.	SLTA	7	4	11
	<u>NON PNS</u>			
1.	Strata Satu	5	5	10
2.	SLTA	9	10	19
	JUMLAH	31	24	55

Tabel.5.2
Komposisi Diklat yang di miliki

No	Pendidikan Diklat	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	PIM II	-	-	-
2.	PIM III	1	-	1
3.	PIM IV	2	-	2
Jumlah		3	-	3

Jika kita melihat hasil table 5.1 dan 5.2 diatas, Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju, saat ini, dari sumber daya Manusianya menggambarkan, belum memenuhi standarisasi kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan, dilihat dari tingkat pendidikannya, masih di dominasi lulusan SLTA dan pengalaman diklat pelatihan aparatnya masih sangat minim, di tambah sarana dan prasarana yang belum memadai, akses jalan wilayah Kecamatan Kalumpang dan prasaran telekomunikasi belum maksimal, sehingga standarisasi pelayanan Minimum (SPM) belum dapat memenuhi target 100% .

Penataan pegawai berdasarkan kemampuan dan keahlian dalam hal bekerja sesuai dengan spesialisasinya masing-masing, banyak belum memenuhi syarat dan kualifikasi yang di butuhkan oleh Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

5.1.2. Deskripsi Responden Aktif

Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju sebanyak 55 (Lima Puluh Lima) orang dengan rincian pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Keadaan dan Jumlah ASN di Kecamatan Kalumpang

No.	Nama OPD	Jumlah Pegawai	Ket
1	Kantor Kec.Kalumpang	30	Aktif
2	Dinas Cabang Dikpora Kec.Kalumpang ⁴		Aktif
3	PLKB Kec.Kalumpang	2	Aktif
4	PPL Pertanian	2	Aktif
5	PPL Perkebunan	2	Aktif
6	Puskesmas Kalumpang	5	Aktif
7	Puskesmas Karama	5	Aktif
8	Puskesmas Karataun	5	Aktif
	Jumlah	55	

Sumber: Data ASN Kecamatan Thn 2021

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, maka dapat diketahui keadaan Aparatur Sipil di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sekaligus dijadikan responden dalam penelitian ini.

Terdapat 4 (empat) karekteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

A. Jenis Kelamin

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	35 Orang
2	Perempuan	20 Orang
	Jumlah	55 Orang

Sumber : Olah Data SPSS

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa Jenis Kelamin Laki-laki, lebih dominan dari pada Jenis kelamin Perempuan yang menjadi kelompok Responden dimana Laki-laki berjumlah 35 Orang dan perempuan sebanyak 20 Orang.

B. Kelompok Umur

Adapun data mengenai umur responden Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Usia	Jumlah Responden
1	21-30 Tahun	16 Orang
2	30-40 Tahun	14 Orang
3	41-50 Tahun	20 Orang
4	>50 Tahun	5 Orang
Jumlah		55 Orang

Sumber : Olah Data SPSS

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 41 - 50 tahun dengan jumlah 20 orang responden atau sekitar sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur diatas 50 tahun yang hanya berjumlah 5 orang. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun.

C. Jenjang Pendidikan

Tabel 5.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	2 Orang
2	S1	23 Orang
3	SLTA	30 Orang
Jumlah		55 Orang

Sumber : Olah Data SPSS

Dari table diatas terlihat bahwa, lulusan SMU yang mendominasi sebanyak 30 Orang, Sarjana 23 Orang dan S2 hanya 2 Orang

D. Masa Kerja

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.7
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1	<5 Tahun	17 Orang
2	5-10 Tahun	15 Orang
3	10-20 Tahun	18 Orang
4	>20 Tahun	5 Orang
Jumlah		55 Orang

Sumber : Olah Data SPSS

Apabila dilihat dari masa kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju, adalah pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah diatas 20 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 18 orang responden adalah antara 10 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 17 orang adalah antara 1 - 5 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (Efektivitas Kerja) dan Variabel bebas (Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia)

1. Pengaruh Komunikasi (X1)

Gambaran distribusi frekuensi Pengaruh Komunikasi dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Distribusi frekuensi item-item variabel Pengaruh Komunikasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam menyampaikan pesan saya selalu menyampaikan informasi sesuai fakta.	0	0	0	0	2	3,6	44	80	9	16,4
2.	Ketika melakukan komunikasi, saya senantiasa memahami perasaan orang	0	0	0	0	2	3,6	11	20	42	76,4
3.	Ketika melakukan komunikasi saya dan lawan bicara saya saling menghargai satu sama lain.	0	0	0	0	1	1,8	13	23,5	41	74,7
4.	Ketika melakukan komunikasi, saya berusaha menghindari sikap prasangka buruk lawan bicara saya.	0	0	0	0	2	3,6	19	34,6	34	61,8
5.	Saya selalu bersikap setara saat melakukan komunikasi dengan rekan kerja saya.	0	0	0	0	2	3,6	15	27	38	69,4

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = Kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.8, bahwa pada item empiris pertama bahwa dalam menyampaikan pesan saya selalu menyampaikan informasi sesuai fakta., dimana 16,4% responden menyatakan sangat setuju, 80% responden menyatakan setuju, kemudian 3,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua bahwa ketika melakukan komunikasi, saya senantiasa memahami perasaan orang lain., dimana 76,4% responden menyatakan sangat setuju, 20% responden menyatakan setuju, kemudian 3,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga yaitu Ketika melakukan komunikasi saya dan lawan bicara saya saling menghargai satu sama lain. dimana 74,7% responden menyatakan sangat setuju, 23,5% responden menyatakan setuju, kemudian 1,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Ketika melakukan komunikasi, saya berusaha menghindari sikap prasangka buruk lawan bicara saya. dimana 61,8% responden menyatakan sangat setuju, 34,6% responden menyatakan setuju, kemudian 3,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima yaitu Saya selalu bersikap setara saat melakukan komunikasi dengan rekan kerja saya, dimana 69,4% responden menyatakan sangat setuju, 27% responden menyatakan setuju, kemudian 3,6%

responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Budaya Organisasi (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi Budaya Organisasi diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Distribusi frekuensi item-item variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam menjalankan roda Pemerintah Kecamatan Kalumpang, senantiasa menerapkan Peraturan dalam Pelaksanaan tugas sehari-hari	0	0	0	0	2	3,6	17	30,9	36	65,5
2.	Saya dan pimpinan dapat bekerjasama untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.	0	0	0	0	0	0	19	34,5	36	65,5
3.	Dalam menjalankan Tugas pada pemerintah Kecamatan Kalumpang, prinsip budaya kepercayaan yang paling diutamakan	0	0	0	0	1	1,8	20	36,3	34	61,9
4.	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di Pemerintah Kecamatan Kalumpang secara profesionalisme	0	0	0	0	1	1,8	20	36,3	34	61,9
5.	Dalam Menjalankan Tugas, senantiasa mengutamakan Integritas selaku Pegawai Kecamatan Kalumpang	0	0	0	0	0	0	17	30,9	38	69,1

Sumber Data SPSS

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.9., unsur item empiris pertama adalah Dalam menjalankan roda Pemerintah Kecamatan Kalumpang, senantiasa menerapkan Peraturan dalam Pelaksanaan tugas sehari-hari, dimana 65,5% responden menyatakan sangat setuju, 30,9% responden menyatakan setuju, kemudian

3,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua yaitu Saya dan pimpinan dapat bekerjasama untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing dalam memberikan pelayanan pada masyarakat., dimana 65,5% responden menyatakan sangat setuju, 34,5% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu serta menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga yaitu Dalam menjalankan Tugas pada pemerintah Kecamatan Kalumpang, prinsip budaya kepercayaan yang paling diutamakan dimana 61,9% responden menyatakan sangat setuju, 36,3% responden menyatakan setuju, kemudian 1,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di Pemerintah Kecamatan Kalumpang secara profesionalisme., dimana 61,9% responden menyatakan sangat setuju, 36,3% responden menyatakan setuju, kemudian 1,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima Yaitu Dalam Menjalankan Tugas, senantiasa mengutamakan Integritas selaku Pegawai Kecamatan Kalumpang, dimana 69,1% responden menyatakan sangat setuju, 30,9% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, serta menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Kemampuan Sumber Daya Manusia (X3)

Gambaran distribusi frekuensi Kemampuan Sumber Daya Manusia dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Distribusi frekuensi item-item variabel Kemampuan SDM

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam Menjalankan tugas, saya membutuhkan skil atau keterampilan dalam menyelesaikan Pekerjaan	0	0	0	0	0	0	27	49	28	51
2.	Dalam menjalankan tugas, saya membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	5	9	0	0	25	45,5	25	45,5
3.	Saya selalau memberikan motivasi kepada orang lain, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya di kantor Kecamatan Kalumpang	0	0	0	0	5	9	37	67,4	13	23,6
4.	Dalam menyelesaikan tugas di Kantor Kecamatan Kalumpang, selalu di butuhkan koordinasi untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	2	3,6	12	21,9	41	74,5
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, selalui melalui proses perencanaan sampai pada laporan hasil pekerjaan di Kantor Kecamatan Kalumpang	0	0	1	1,8	2	3,6	17	30,9	35	63,7

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.10, unsur item empiris pertama Dalam Menjalankan tugas, saya membutuhkan skil atau keterampilan dalam menyelesaikan Pekerjaan, dimana 51% responden menyatakan sangat setuju, 49% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, serta menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua Dalam menjalankan tugas, saya membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dimana 45,5% responden menyatakan sangat setuju, 45,5% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, serta 9% menyatakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Saya selalau memberikan motivasi kepada orang lain, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya di kantor Kecamatan Kalumpang, dimana 23,6% responden menyatakan sangat setuju, 67,4% responden menyatakan setuju, kemudian 9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Dalam menyelesaikan tugas di Kantor Kecamatan Kalumpang, selalu di butuhkan koordinasi untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana 74,5% responden menyatakan sangat setuju, 21,9% responden menyatakan setuju, kemudian 3,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima yaitu Dalam menyelesaikan pekerjaan, selalui melalui proses perencanaan sampai pada laporan hasil pekerjaan di Kantor Kecamatan Kalumpang, dimana 63,7% responden menyatakan sangat setuju, 30,9% responden menyatakan setuju, 3,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 1,8% menyatakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

4. Efektivitas Kerja (Y)

Pada indikator Efektivitas Kerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.11
Distribusi frekuensi item-item variabel Efektivitas Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya melaksanakan kerja dengan cermat seksama dan teliti	0	0	0	0	7	12,7	22	40	26	47,3
2.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian saya secara efektif	0	0	0	0	1	1,6	25	45,5	29	52,9
3.	Disiplin waktu Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal	0	0	0	0	0	0	29	52,9	26	47,1
4.	Saya selalu bekerja dengan penuh gairah dan semangat dalam kerja	0	0	0	0	3	5,5	25	45,5	27	49
5.	Saya selalu termotivasi menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.	0	0	0	0	2	3,6	12	21,8	41	74,6

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.11, unsur item empiris pertama yaitu Saya melaksanakan kerja dengan cermat seksama dan teliti, dimana 47,3% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 12,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua Dalam bekerja saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian saya secara efektif dimana 52,9% responden menyatakan sangat setuju, 45,5% responden menyatakan setuju, kemudian 1,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Disiplin waktu Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, dimana 47,1% responden menyatakan sangat setuju, 52,9% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, serta menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat Saya selalu bekerja dengan penuh gairah dan semangat, dimana 49% responden menyatakan sangat setuju, 45,5% responden menyatakan setuju, kemudian 5,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima Saya selalu termotivasi menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu., dimana 74,6% responden menyatakan sangat setuju, 21,8% responden menyatakan setuju, kemudian 3,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 23.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.11. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item

variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,26.

Tabel 5.12
Hasil uji item validitas

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Ket
<i>Variabel Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang (Y)</i>	1	0,448	0,265	Valid
	2	0,381	0,265	Valid
	3	0,675	0,265	Valid
	4	0,637	0,265	Valid
	5	0,469	0,265	Valid
<i>Variabel Komunikasi (X1) Variabel Budaya Organisasi (X2) Variabel SDM (X3)</i>	1	0,484	0,265	Valid
	2	0,469	0,265	Valid
	3	0,435	0,265	Valid
	4	0,333	0,265	Valid
	5	0,650	0,265	Valid
	1	0,446	0,265	Valid
	2	0,565	0,265	Valid
	3	0,572	0,265	Valid
	4	0,454	0,265	Valid
	5	0,428	0,265	Valid
	1	0,496	0,26	Valid
	2	0,742	0,26	Valid
	3	0,658	0,26	Valid
	4	0,402	0,26	Valid
	5	0,525	0,26	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal

instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13. sebagai berikut :

Tabel 5.13
Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Ket
Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang (Y)	0,339	Reliabel
Pengaruh Komunikasi (X ₁)	0,146	Reliabel
Pengaruh Budaya Organisasi (X ₂)	0,201	Reliabel
Pengaruh SDM (X ₃)	0,494	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha $< 0,50$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih Kecil dari 46 % ($< 46\%$), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diola menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 21 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.14. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.14
Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.342	2.814		2.610	.012		
	TOTAL_X1	.097	.117	.106	.829	.411	.644	1.553
	TOTAL_X2	.435	.154	.408	2.823	.007	.508	1.968
	TOTAL_X3	.169	.094	.258	1.812	.076	.524	1.908

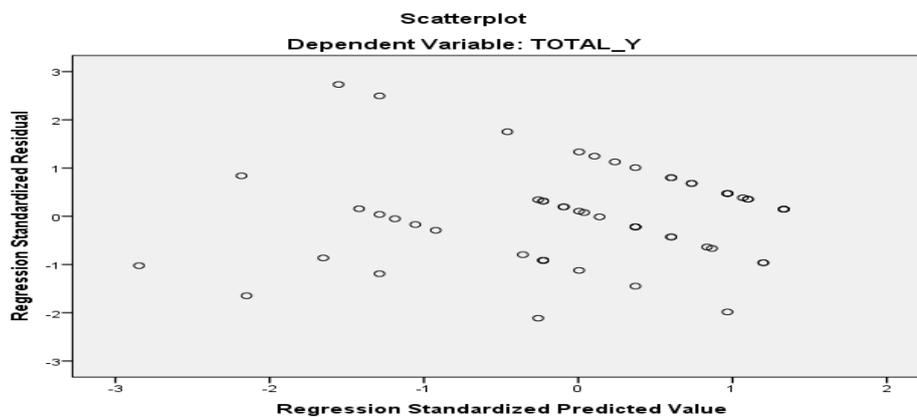
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam Gambar 5.1.

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*



Sumber : Data Diolah, 2022

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 15 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,091 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 5.15
Hasil uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.678 ^a	.460	.428	.814	.460	14.459	3	51	.000	2.091

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

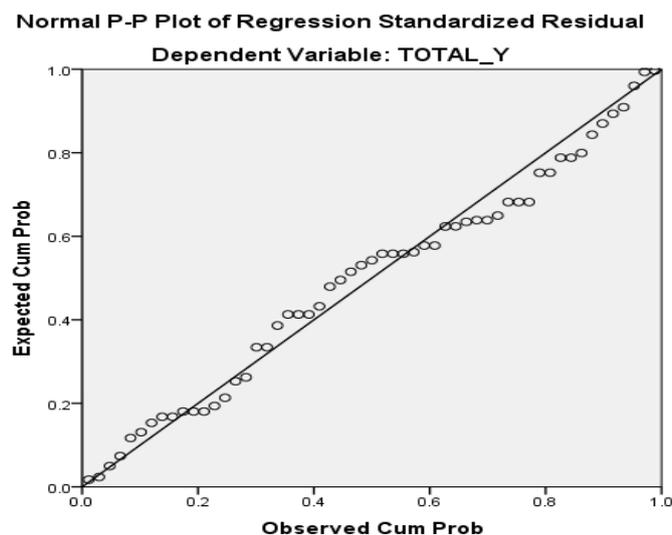
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2 Uji normalitas



Sumber : Data Diolah, 2022

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja X2 = Budaya Organisasi

X1 = Pengaruh Komunikasi X3 = Sumber Daya Manusia

b0 = Konstanta

b1-3 = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.16
Hasil perhitungan regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.342	2.814		2.610	.012		
	TOTAL_X1	.097	.117	.106	.829	.411	.644	1.553
	TOTAL_X2	.435	.154	.408	2.823	.007	.508	1.968
	TOTAL_X3	.169	.094	.258	1.812	.076	.524	1.908

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 7,342 + 0,097X_1 + 0,435X_2 + 0,169X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 7,342 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sumber Daya Manusia nilainya tetap/konstan maka Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju mempunyai nilai sebesar 7,342.
2. Nilai koefisien regresi Pengaruh Komunikasi (X_1) sebesar 0,097 berarti ada pengaruh positif Pengaruh Komunikasi terhadap Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,097 sehingga apabila skor Pengaruh Komunikasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,097 poin.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,435 berarti ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,435 sehingga apabila skor Budaya Organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,435 poin.
4. Nilai koefisien regresi SDM (X_3) sebesar 0,169 berarti ada pengaruh positif SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 0,169 sehingga apabila skor SDM naik 1 poin

maka akan diikuti dengan kenaikan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju mempunyai nilai sebesar 0,169 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 23., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 23 yang tertuang dalam

Tabel 5.17

Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.342	2.814		2.610	.012
	TOTAL_X1	.097	.117	.106	.829	.411
	TOTAL_X2	.435	.154	.408	2.823	.007
	TOTAL_X3	.169	.094	.258	1.812	.076

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan

Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)

a) Merumuskan hipotesis

H₀ : b₁ = 0, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

H_a : b₁ ≠ 0, artinya X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak berpengaruh variabel Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Komunikasi sebesar 0,829 dengan tingkat signifikan sebesar 0,411.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 51$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,006.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} Oleh karena t_{hitung} sebesar 0,829. lebih Kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,006 yang berarti variable Komunikasi tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Efektivitas Aparatur Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Budaya Organisasi sebesar 2,823 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 51$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,006

d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel Oleh karena thitung sebesar 2,823 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Budaya Organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

3. Pengaruh SDM (X_3) terhadap efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju (Y)

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

$H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak berpengaruh variabel SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Disiplin Kerja sebesar 1,812 dengan tingkat signifikan sebesar 0,076.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 51$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,006.

d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel

Oleh karena thitung sebesar 1,812 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel SDM tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) tidak semua signifikan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :

Variabel Komunikasi (X1) dengan nilai thitung $0,829 > t$ tabel $2,006$

Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai thitung $2,823 > t$ tabel $2,006$

Variabel SDM (X3) dengan nilai thitung $1,812 > t$ tabel $2,006$

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.18. berikut :

Tabel 5.18
Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.746	3	9.582	14.459	.000 ^b
	Residual	33.799	51	.663		
	Total	62.545	54			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai Fhitung

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 14,459 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 51$ dan ditentukan nilai Ftabel = 2,79.

d) Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 14,459, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 14,459, lebih besar dari F table = 2,79 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized

tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.19
Hasil uji beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.342	2.814		2.610	.012
TOTAL_X1	.097	.117	.106	.829	.411
TOTAL_X2	.435	.154	.408	2.823	.007
TOTAL_X3	.169	.094	.258	1.812	.076

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM maka yang mempunyai pengaruh yang paling Dominan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju adalah variabel Budaya Organisasi (X2). Yang memiliki nilai Fhitung sebesar 2,823 dengan signifikan 007 dan penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,460 atau 46 % yang sesuai dengan table dibawah ini:

Tabel 5.20
Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.678 ^a	.460	.428	.814	.460	14.459	3	51	.000	2.091

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

5.1.8. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,460 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM mempunyai kontribusi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju sebesar 46 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terungkap dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Komunikasi pada Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Pengaruh Komunikasi memiliki thitung sebesar 0,829 lebih Kecil dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Pengaruh Komunikasi tidak signifikan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Pengaruh Komunikasi tidak

terlalu signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di bandingkan Budaya Organisasi di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju. Hal ini terjadi disebabkan karena adanya dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (internal communication) dan komunikasi yang terjadi diluar organisasi (external communication).

Dalam komunikasi internal, baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai. Sedangkan Efektivitas kerja akan tercapai apabila adanya hubungan yang harmonis antara pegawai, adanya kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja, adanya promosi berkala yang transparan, dan pendapatan yang sesuai.

Komunikasi Eksternal terjadi di luar organisasi (external communication). Karena tidak adanya komunikasi yang baik antara pemerintah Kecamatan dan Kabupaten di sebabkan karena jarak antara Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kecamatan yang sangat Jauh, di tambah lagi dengan Akses jalan yang tidak mendukung dan prasarana Komunikasi dan Penerangan (Listrik) yang belum di miliki oleh Pemerintah Kecamatan Kalumpang, sehingga berakibat tidak Efektifnya Kerja penyelenggaraan Pemerintahan yang ada di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Dari Pembahasan dan analisis datanya bahwa Pada Pengaruh Komunikasi yang memiliki t_{hitung} sebesar 0,829 lebih Kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,006 ini, mengindikasikan bahwa Pengaruh Komunikasi, tidak terbukti dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang, dan begitu pula sebaliknya. Sehingga Pengaruh Komunikasi, kurang berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai disebabkan karena Faktor Internal dan Eksternal di Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Tidak sejalan dengan Penelitian Azizah Hanum, tahun 2022 dengan judul ” PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO PERLENGKAPAN DAN PENGELOLAAN ASET PROVINSI SUMATERA UTARA Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara dan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Badan Koordinasi Penyuluhan, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah mengolah data yang didapatkan dari hasil angket dan kemudian hasil penelitian ini akan diolah sedemikian rupa menggunakan analisis korelasi product moment. Kemudian dilakukan pengujian terhadap setiap variabel dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{table} sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi produk momen, diperoleh korelasi sebesar 0,758, sedangkan nilai korelasi dalam tabel

adalah 0,374. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya, sebab $0,758 > 0,374$. Berarti dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Sumatera Utara. Dan dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t (hitung) adalah 5,928. Sedangkan nilai t (tabel) adalah 2,056 (taraf signifikan 0,05 dan $dk = n-2$, $28-2 = 26$ yaitu $t(tabel) = 0,05, (28) = 2,056$). Jadi nilai t (hitung) lebih besar daripada t (tabel) atau $5,928 > 2,056$. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dapat diterima kebenarannya, yakni adanya pengaruh yang bermakna antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai.

5.2.2. Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,823. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,006 yang berarti variable Budaya Organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Budaya Organisasi memiliki Peranan penting dalam pencapaian tujuan dari organisasi, dan Budaya organisasi dilaksanakan oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi, karena didalam Budaya organisasi menurut Menurut Wibowo (2012), bahwa budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Sedangkan dalam Pengukuran Budaya organisasi dalam mempengaruhi Efektivitas Kerja menurut menurut Boke dan Nalla dalam Susetyoet al (2014), terdapat 5 indikator pengukuran yaitu:

1. Peraturan
2. Jarak dengan atasan
3. Kepercayaan
4. Profesionalisme
5. Integrasi

Kelima Indikator diatas, telah di terapkan pada Pemerintah Kecamatan Kalumpang, walaupun dalam kondisi terbatas, kelima hal diatas tercipta karena kondisi masyarakat Kecamatan Kalumpang masih sangat memegang teguh Budaya dan adat istiadat, sehingga kondisi ini juga ikut mempengaruhi keberadaan Pemerintah Kecamatan Kalumpang dalam Pemberian Pelayanan Kepada Masyarakat, dimana Peraturan, penghargaan pada atasan atau yang di tuakan, memegang teguh sifat saling percaya, bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab yang besar, disiplin dan menjaga nama baik adalah prinsip yang berlaku dalam Masyarakat Kecamatan Kalumpang, sehingga cerminan itu juga yang di terapkan pada Pemerintah Kecamatan Kalumpang dalam Melaksanakan Tugas dan tanggung jawabnya di wilayah Kalumpang Kabupaten Mamuju

Sejalan dengan Penelitian aca herwansyah, tahun 2018 dengan Judul, “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Antapani Kota Bandung. Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kecamatan Antapani Kota Bandung, peneliti menemukan

permasalahan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai Kecamatan Antapani . Hal ini terlihat dari indikator : Masih kurangnya kualitas kerja pegawai ,Masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti menduga disebabkan oleh pelaksanaan budaya organisasi yang kurang maksimal hal tersebut dapat dilihat dari indikator :Kurangnya perhatian pegawai kepada hal yang rinci dan cermat, Kurangnya keagresifan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode deskriptif analisis, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non partisipasi, wawancara dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik sensus disebarkan kepada 21 responden. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk pengolahan data adalah menggunakan rumus Rank Spearman untuk mengukur validitas data dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis yaitu berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan, bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang erat terhadap efektivitas kerja Pegawai yaitu sebesar 72.7%. Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai Kecamatan Antapani Kota Bandung. Pengaruh tersebut bersifat positif. Saran dari peneliti yaitu Pemimpi sebaiknya lebih memperhatikan pegawainya dengan senantiasa melakukan pengawasan dan evaluasi hasil kerja pegawai secara rutin.

memberikan motivasi, pengarahan agar pegawai bekerja lebih semangat, lebih teliti, dan cepat tanggap.

5.2.3. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,812 lebih Kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,006 yang berarti variabel SDM Kurang signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Melalui pengujian hipotesis, SDM tdk membawa pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju masih memiliki pendidikan yang rendah dimana masih di dominasi SLTA sebanyak 30 Orang selebihnya S1 dan S2, dan masih minimnya memiliki tingkat pelatihan dan keterampilan sebagai aparat Sipil Negara (ASN) terbukti pada Tabel 5.1. Dan Tabel 5.2. Dengan demikian sangatlah wajar jika SDM tidak signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Sedangkan SDM merupakan factor yang dapat mempengaruhi Peningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju, dalam rangka menentukan kebijakan-kebijakan dan program- program sumber daya manusia, dan memikirkan kebutuhan- kebutuhan pribadi pekerja, visi dan misi serta tujuan agar arahnya jelas, tidak melenceng jauh dari apa yang diharapkan organisasi tersebut.

Tidak sejalan dengan Penelitian Astutik Maryadi, 2012, tentang “ menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)” Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey. Sampel ditentukan dengan metode *random sampling* sebanyak 260 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, tingkat pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sedangkan sikap terhadap pekerjaan berpengaruh tidak signifikan. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel keterampilan, artinya keterampilan berpengaruh lebih dominan terhadap efektivitas kerja karyawan pelaksana, dengan total pengaruh sebesar 62,74% (pengaruh langsung sebesar 56,7%). Secara simultan, kualitas SDM (tingkat pengetahuan, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pelaksana. Nilai pengaruh kualitas SDM terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 70,17% dengan pengaruh langsung sebesar 58,01%. Efektivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), dengan total pengaruh sebesar 80,28%, artinya perubahan kinerja karyawan pelaksana dipengaruhi oleh perubahan efektivitas kerja sebesar 80,28%. Efektivitas kerja karyawan merupakan variabel intervening variabel kualitas SDM terhadap kinerja

karyawan pelaksana, karena terjadi peningkatan pengaruh variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan sebesar 10,11% jika melalui variabel efektivitas kerja.

5.2.4. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 14,459, berarti variable bebas/independen (X) yang meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa *hasil $F_{hitung} = 14,459$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,79$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.*

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,460 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM mempunyai kontribusi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju sebesar 46%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa variabel bebas/independen (X2) Budaya Organisasi sangat signifikan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Komunikasi (X1) dengan nilai $t_{hitung} 0,829 < t_{tabel} 2,006$

- Variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai thitung 2,823 > t tabel 2,006
- Variabel Kemampuan SDM (X3) dengan nilai thitung 1,812 < t tabel 2,006

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan SDM, maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah variabel Budaya Organisas (X2).

BAB VI

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

6.1. Kesimpulan

Setelah melewati semua proses penelitian mulai dari pengumpulan data, pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik hingga uji hipotesa akhirnya tiba pada kesimpulan :

1. Variabel Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisas, dan Kemampuan SDM secara parsial berpengaruh positif dan tidak semua signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju.
2. Variabel Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisas, dan Kemampuan SDM secara simultan berpengaruh positif dan tidak semua signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju.
3. Dari ketiga Variabel independen (X) yaitu Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisas, dan Kemampuan SDM yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju adalah Variabel Budaya Organisasi (X2)

6.2. Saran.

Dengan mengetahui kesimpulan ini, maka penulis menyarankan :

1. Memperhatikan dimensi Budaya Organisasi sebagai upaya untuk lebih meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai. Dimensi Budaya Organisasi yang dimaksud adalah Budaya Kerja, yang dapat mendorong Pegawai untuk lebih Efektif Kerja dalam mencapai Tujuan dari Organisasi atau Intansi di

Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju, tentunya penerapan hal ini, yang berkaitan dengan nilai-nilai dalam Budaya Kerja di mana di dalamnya terdapat 5 indikator pengukuran capain hasil yaitu, Penerapan Peraturan, Penerapan etika antara bawahan dan atasan, saling menjaga Kepercayaan dalam mengemban tanggung jawab masing-masing, bekerja Secara Profesionalisme dan Integrasi yang harus dimiliki semua pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing dalam organisasi atau instansi.

2. Memperhatikan Dimensi Komunikasi internal maupun eksternal dalam Organisasi atau instansi demi mewujudkan tujuan dari organisasi yang lebih Efektiv, mandiri, professional, secara terbuka dan akuntable
3. Memperhatikan dimensi Sumber Daya Manusia yang di butuhkan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, dalam hal pemenuhan personil pegawai yang memenuhi kualifikasi, memiliki skill atau keterampilan yang di butuhkan dalam organisasi, sehingga melahirkan perangkat pegawai yang handal, kreatif, inovatif dalam memajukan Pelayanan Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju, sesuai dengan Visi yang di milikinya *“Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, Berbudaya, dan Inovatif”*.

6.3. Implikasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Menerapkan dimensi Komunikasi secara parsial dalam setiap kegiatan untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju.
2. Meningkatkan Penerapan Budaya Organisasi agar semakin terjalin interaksi yang baik di antara semua Pegawai di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju demi terwujudnya Efektivitas Kerja dalam Mencapai Tujuan Organisasi
3. Menerapkan Peningkatan SDM bagi semua Aparatur Sipil Negara di kecamatan Kalumpang kabupaten Mamuju untuk Mencapai Pelayanan Standar Minimum (SPM) agar lebih baik, Mandiri, Profesional dan Inovatif dalam memberikan Pelayanan yang lebih baik kepada Masyarakat secara Transparansi dan Akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bennis, W. 2011. *Leading in unneving times*. MIT Sloan Management Reviev. Vol. 18, No. 6: 7-10.
- Dessler, Gary. (2007). *Terjemahan Paramita Rahayu, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Effendy, Onong Uchjana. 2005. *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Khuntia, R., and Suar, D., 2004. *A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers*, *Journal of Business Ethics*, Vol 49, No 1, pp. 13-26.
- Kumorotomo, Wahyudi. dan Agus, Subando Margono. (2011). *Sistem informasi manajemen dalam organisasi-organisasi publik* : Gajah Mada University Press.
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. 2010. *Leadership: Theory, Application, and Skill Development*. 4th Edition. Mason-Ohio: South- Western Cengage Learning.

- Runtunuwu, H.J., Lopian, J., & Dotulong, L., (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(3).
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A.(2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- Wandi D., Adha, S., & Asriyah, I., (2019) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. H. Abd. Malik Pattana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat
Mamuju 91512, Telp/Fax : 0426-2325152, email : ptsp.sulawesibarat@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 00350/76.RP.PTSP.B/VII/2022

1. Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 2. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
 3. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
 4. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015 Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 31 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 31).
2. Menimbang : Surat Dari Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Nomor : 1052/PPS/ITB-NI/VI/2022 Tanggal 16 Juni 2022 Perihal Izin Penelitian.

MEMBERITAHUKAN BAHWA:

- a. Nama/Objek : **ABRAM**
b. NIM : 20118MM21782
c. Alamat : Jl. Nur Padangbaka, Kec. Mamuju
d. No.HP : 081342206699
e. Untuk :
- 1). Melakukan Penelitian/Pengumpulan Data
“ PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KALUMPANG KABUPATEN MAMUJU ”
 - 2). Lokasi Penelitian : Kantor Camat Kalumpang
 - 3). Waktu/Lama Penelitian: **28 Juni s/d 10 Agustus 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya Kami menyetujui Kegiatan

tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan diharapkan melapor kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian tidak Menyimpang dari surat keterangan penelitian yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian Kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
5. Surat Keterangan Penelitian akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan penelitian ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Mamuju
Pada Tanggal : 28 Juli 2022

a.n. GUBERNUR SULAWESI BARAT
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU
PROVINSI SULAWESI BARAT,
Selaku Administrator Pelayanan Terpadu
Satu Pintu



Drs. H. MUHAMMAD RAHMAT, MM
Pangkat: Pembina Utama Madya
NIP : 19640408 198603 1 023

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dirjen Kesbang dan Politik Kementerian Dalam Negeri di Jakarta;
2. Bupati Mamuju di Mamuju;
3. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
4. Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Mamuju di Mamuju;
5. Camat Kalumpang di Kalumpang;
6. Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia;
7. Bertingal;

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak/ Saudara

di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Tesis, kuesioner ini merupakan alat pengumpulan data penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju**”

Sesuai dengan etika tesis, peneliti mohon untuk kesediaan responden mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Informasi terkait jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya, karena hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan, peneliti ucapkan terimakasih.

Peneliti,

A B R A M

2018MM21782

Lembar Kuesioner

I. Identitas Responden

1. No.Responden : (diisi peneliti)
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : II. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* () pada salah satu jawaban pertanyaan yang sesuai dengan yang anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
 - a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
 - b. Skor 4 : Setuju (S)
 - c. Skor 3 : Netral (N)
 - d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
 - e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam menyampaikan pesan saya selalu menyampaikan informasi sesuai fakta.					
2.	Ketika melakukan komunikasi, saya senantiasa memahami perasaan orang lain.					
3.	Ketika melakukan komunikasi saya dan lawan bicara saya saling menghargai satu sama lain.					
4.	Ketika melakukan komunikasi, saya berusaha menghindari sikap prasangka buruk lawan bicara saya.					
5.	Saya selalu bersikap setara saat melakukan komunikasi dengan rekan kerja saya.					

2. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam menjalankan roda Pemerintah Kecamatan Kalumpang, senantiasa menerapkan Peraturan dalam Pelaksanaan tugas sehari-hari					
2	Saya dan pimpinan dapat bekerjasama untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.					
3	Dalam menjalankan Tugas pada pemerintah Kecamatan Kalumpang, prinsip budaya kepercayaan yang paling di utamakan					
4	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di Pemerintah Kecamatan Kalumpang secara profesionalisme					
5	Dalam Menjalankan Tugas, senantiasa mengutamakan Integritas selaku Pegawai Kecamatan Kalumpang					

3. Kemampuan SDM

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam Menjalankan tugas, saya membutuhkan skil atau keterampilan dalam menyelesaikan Pekerjaan					
2	Dalam menjalankan tugas, saya membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya selalau memberikan motivasi kepada orang lain, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya di kantor Kecamatan Kalumpang					
4	Dalam menyelesaikan tugas di Kantor Kecamatan Kalumpang, selalu di butuhkan koordinasi untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, selalui melalui proses perencanaan sampai pada laporan hasil pekerjaan di Kantor Kecamatan Kalumpang					

4. Efektivitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan kerja dengan cermat seksama dan teliti					
2	Dalam bekerja saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian saya secara efektif					
3	Disiplin waktu Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal					
4	Saya selalu bekerja dengan penuh gairah semangat kerja					
5	Saya selalu termotivasi menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 3: Tabulasi Kuisisioner

TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Komunikasi (X₁)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	3	5	23
6	5	5	5	4	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	5	5	5	24
9	4	5	5	5	4	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	4	5	24
12	4	5	5	3	5	22
13	4	5	5	5	4	23
14	3	5	5	5	5	23
15	4	5	5	4	4	22
16	4	5	5	5	5	24
17	4	5	5	5	5	24
18	4	5	5	5	5	24
19	4	5	5	5	5	24
20	3	5	5	4	5	22
21	4	5	5	4	3	21
22	4	5	5	4	5	23
23	4	5	3	4	5	21
24	4	5	5	5	4	23
25	4	5	5	5	4	23
26	4	5	5	5	3	22
27	4	5	5	5	4	23
28	4	5	5	5	5	24
29	4	5	5	5	5	24
30	4	5	5	5	5	24
31	4	4	5	5	5	23
32	4	5	5	4	5	23
33	4	5	5	5	5	24
34	4	4	5	5	5	23
35	4	4	4	5	5	22
36	4	5	4	5	5	23
37	4	5	4	5	5	23
38	4	5	4	5	4	22
39	4	5	5	4	4	22

Nomor Responden	Item Soal					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
40	4	5	4	4	5	22
41	4	5	5	4	4	22
42	4	5	5	5	4	23
43	4	5	5	5	5	24
44	4	5	5	5	4	23
45	4	5	5	4	5	23
46	4	3	5	4	5	21
47	4	3	5	5	5	22
48	4	4	4	4	5	21
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	5	5	22
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	4	5	5	22
53	4	4	4	4	5	21
54	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	4	5	21

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	4	4	5	4	22
2	5	5	4	5	4	23
3	5	4	4	5	5	23
4	5	4	4	5	5	23
5	3	5	5	5	4	22
6	4	5	4	5	4	22
7	5	5	3	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	4	5	4	23
10	4	5	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	4	5	5	5	5	24
15	5	4	5	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	4	4	23
20	5	5	5	4	5	24
21	5	4	4	5	5	23
22	5	5	5	4	5	24
23	5	4	4	5	4	22
24	5	5	4	5	4	23
25	5	4	4	5	5	23
26	5	4	4	5	5	23
27	3	5	5	5	4	22
28	5	5	5	5	4	24
29	3	5	5	5	4	22
30	5	5	5	4	4	23
31	5	5	4	4	4	22
32	5	4	5	5	4	23
33	5	4	4	3	5	21
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	4	5	24
37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	5	5	5	24
39	5	4	5	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	4	5	5	5	4	23

Nomor Responden	Item Soal					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
42	4	5	4	4	5	22
43	4	5	5	4	5	23
44	4	4	5	4	5	22
45	4	4	4	4	5	21
46	4	5	4	5	5	23
47	5	5	4	4	5	23
48	5	5	5	4	5	24
49	5	5	5	4	5	24
50	5	5	5	4	5	24
51	5	4	5	4	5	23
52	5	4	5	5	5	24
53	4	5	5	5	5	24
54	4	4	5	5	5	23
55	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel SDM (X₃)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	4	4	21
2	4	5	4	4	4	21
3	5	5	4	4	4	22
4	5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	4	5	23
7	5	5	4	3	5	22
8	5	5	5	5	4	24
9	5	4	4	4	4	21
10	5	5	5	3	5	23
11	5	4	4	5	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	4	24
14	5	5	5	5	4	24
15	5	5	4	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	3	5	5	22
20	5	5	5	4	4	23
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	4	24
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	4	4	5	23
25	5	5	4	5	4	23
26	5	5	3	4	5	22
27	5	4	3	5	5	22
28	4	5	4	4	5	22
29	4	5	4	5	5	23
30	4	2	4	5	4	19
31	4	2	4	5	4	19
32	4	4	4	4	5	21
33	4	4	4	5	5	22
34	4	2	4	5	5	20
35	4	4	4	5	5	22
36	5	4	4	5	5	23
37	5	4	4	5	4	22
38	4	2	4	5	4	19
39	4	4	4	5	5	22
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	3	5	5	21
42	4	4	4	5	4	21

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	5	5	22
45	4	4	4	5	3	20
46	4	4	3	5	5	21
47	4	4	4	5	5	22
48	4	4	4	5	5	22
49	4	4	4	5	5	22
50	4	4	4	5	3	20
51	4	4	4	5	2	19
52	4	4	4	5	5	22
53	5	4	4	5	5	23
54	4	2	4	5	5	20
55	5	4	4	5	5	23

Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	5	5	22
2	4	4	4	4	5	21
3	4	5	4	4	5	22
4	4	5	4	4	5	22
5	4	5	5	5	5	24
6	4	5	5	5	5	24
7	4	5	5	5	5	24
8	4	5	5	5	5	24
9	4	5	5	5	5	24
10	4	4	5	5	5	23
11	4	4	5	5	5	23
12	4	4	5	5	5	23
13	4	4	4	4	5	21
14	4	5	5	5	5	24
15	4	5	5	5	5	24
16	5	4	5	5	5	24
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	5	5	5	24
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	4	4	22
21	5	5	5	5	4	24
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	5	24
24	5	4	5	4	5	23
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	4	5	5	23
27	5	4	4	5	5	23
28	5	4	4	4	5	22
29	5	3	5	5	4	22
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	5	5	25
33	3	5	5	5	5	23
34	4	5	5	4	5	23
35	3	5	4	5	5	22
36	3	5	4	5	5	22
37	5	4	4	4	4	21
38	5	5	4	4	4	22
39	5	4	4	4	5	22
40	5	4	4	4	5	22
41	3	5	4	4	5	21
42	3	4	4	4	5	20

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
43	3	5	4	3	5	20
44	5	5	4	4	5	23
45	4	5	4	4	4	21
46	4	4	4	4	5	21
47	4	5	4	3	3	19
48	5	4	4	4	3	20
49	5	4	4	4	5	22
50	4	5	4	4	4	21
51	5	5	4	4	4	22
52	5	4	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21
54	4	5	4	4	5	22
55	3	5	4	3	4	19



NOBEL
DEVELOPMENT
CENTER

Jl. Sultan Alauddin No. 212, Mangasa, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

SURAT KETERANGAN

No.404/DBK/VAL/NDC/ITB-NI/VII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Development Center, menerangkan bahwa:

Nama : ABRAM
NIM : 2018MM21782
Program Studi: S2 Manajemen
Alamat/No.Hp : 081342206699

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di LPK Nobel Development Center, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Data yang ada telah diperiksa dan **disetujui oleh pembimbing** untuk tetap digunakan dalam ujian hasil (terlampir catatan hasil pemeriksaan).

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 20 Juli 2022

Kepala LPK Nobel Development Center

Muh. Fauzi Razak, S.Hum., M.Hum.



NOBEL
DEVELOPMENT
CENTER

Jl. Sultan Alauddin No. 212, Mangasa, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

LAMPIRAN

Catatan Hasil Pemeriksaan:

1. Item – item yang diperiksa sudah valid, nilai r hitung $>$ r tabel (0.265)
2. Item – item yang diperiksa kurang reliabel pada variabel X1, X2, X3 dan Y, nilai reliabilitas $<$ 0.50
3. Hasil uji asumsi klasik sudah dicantumkan, dengan hasil berikut:
 - a. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov Nilai signifikansi $>$ 0.05 menunjukkan data terdistribusi secara normal.
 - b. Tidak terdapat autokorelasi.
 - c. Tidak terjadi heteroskedastisitas
4. Hasil uji hipotesis, menunjukkan:
 - a. Uji T: t hitung $>$ t tabel (2.006), disimpulkan variabel X1, dan X3 tidak memiliki pengaruh terhadap Y, dengan nilai signifikansi masing-masing variabel $>$ 0.05.
 - b. Uji F: F hitung $>$ F tabel (2.79), disimpulkan variabel X1, X2, X3 secara bersama memiliki pengaruh terhadap Y, dengan nilai signifikansi $<$ 0.05.
 - c. Nilai koefisien regresi (r square) sebesar 0.460

Silahkan ditunjukkan dan didiskusikan dengan pembimbing terkait beberapa hasil yang belum memenuhi syarat di atas, untuk kemudian disarankan/direkomendasikan oleh pembimbing dengan salah 1 pilihan berikut:

- Mahasiswa merevisi data dan memenuhi syarat terlebih dahulu
- Mahasiswa melanjutkan dengan hasil yang sudah ada

Silahkan mengabari lembaga kembali, terkait saran/rekomendasi pembimbing, untuk kemudian dibuatkan surat keterangan telah melakukan validasi/olah data di lembaga. Terlampir pula prosedur validasi lembaga, sebagai bahan acuan terbitnya surat keterangan validasi. Terima Kasih.



Nomor : 1052/PPS/ITB-NI/VI/2022
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian Tesis

Makassar, 16 Juni 2022

Kepada Yth. :
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Sulawesi Barat
Di-
Mamuju

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Abram**
NIM : 2018MM21782
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Maryadi, S.E., M.M.
2. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.

Waktu Penelitian : Selama bulan Juni – Juli 2022

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi terkait.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Maryadi, S.E., M.M. *FL*

Tembusan :

1. *Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia;*
2. *Ketua PRODI MM PPS- Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia;*
3. *Mahasiswa Ybs.;*
4. *Pertinggal*

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.265$)**

1. Validitas Pengaruh Komunikasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.253	.080	.063	.104	.484**
	Sig. (2-tailed)		.062	.562	.646	.451	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.253	1	.068	-.052	-.007	.469**
	Sig. (2-tailed)	.062		.622	.707	.961	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.080	.068	1	-.030	.057	.435**
	Sig. (2-tailed)	.562	.622		.826	.680	.001
	N	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.063	-.052	-.030	1	-.038	.333*
	Sig. (2-tailed)	.646	.707	.826		.785	.013
	N	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.104	-.007	.057	-.038	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.451	.961	.680	.785		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.484**	.469**	.435**	.333*	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.013	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

2. Validitas Budaya Organisasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.212	.186	.186	-.120	.446**
	Sig. (2-tailed)		.119	.174	.174	.382	.001
	N	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.212	1	.209	-.056	.000	.565**
	Sig. (2-tailed)	.119		.126	.684	1.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.186	.209	1	-.107	.059	.572**
	Sig. (2-tailed)	.174	.126		.438	.669	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.186	-.056	-.107	1	.059	.454**
	Sig. (2-tailed)	.174	.684	.438		.669	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	-.120	.000	.059	.059	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.382	1.000	.669	.669		.001
	N	55	55	55	55	55	55
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.446**	.565**	.572**	.454**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	
	N	55	55	55	55	55	55

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

3. Validitas Kemampuan SDM (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.233	.202	-.046	.244	.496**
	Sig. (2-tailed)		.086	.139	.737	.072	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.233	1	.348**	.002	.295*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.086		.009	.989	.029	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.202	.348**	1	.200	-.040	.658**
	Sig. (2-tailed)	.139	.009		.143	.773	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	-.046	.002	.200	1	.151	.402**
	Sig. (2-tailed)	.737	.989	.143		.272	.002
	N	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.244	.295*	-.040	.151	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.072	.029	.773	.272		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.496**	.742**	.658**	.402**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

4. Validitas Efektivitas Kerja Pegawai(Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	-.185	.232	.232	.158	.448**
	Sig. (2-tailed)		.177	.088	.088	.249	.001
	N	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	-.185	1	.111	-.077	.021	.381**
	Sig. (2-tailed)	.177		.421	.578	.880	.004
	N	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.232	.111	1	.358**	.000	.675**
	Sig. (2-tailed)	.088	.421		.007	1.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.232	-.077	.358**	1	.102	.637**
	Sig. (2-tailed)	.088	.578	.007		.458	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.158	.021	.000	.102	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.249	.880	1.000	.458		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.448**	.381**	.675**	.637**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS PENGARUH KOMUNIKASI (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.146	5



Nilai Cronbach's Alpha
0.146 < 0.50

2. **RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.201	5



Nilai Cronbach's Alpha
0.201 < 0.50

3. RELIABILITAS KEMAMOUAN SDM (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.494	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.494 < 0.50$

4. RELIABILITAS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.339	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.339 < 0.50$

- **UJI DESKRIPTIF ITEM DAN RESPONDEN**

- 1. UJI DESKRIPTIF RESPONDEN**

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	35	63.6	63.6	63.6
	PEREMPUAN	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	16	29.1	29.1	29.1
	30-40 Tahun	14	25.5	25.5	54.5
	41-50 Tahun	20	36.4	36.4	90.9
	>50 Tahun	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

PEKERJAAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	25	45.5	45.5	45.5
	PTT	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**2. UJI DESKRIPTIF ITEM
ITEM VARIABEL (X1)**

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	6	10.9	10.9	10.9
	SS	49	89.1	89.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	32.7	32.7	32.7
	SS	37	67.3	67.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	23.6	23.6	23.6
	SS	42	76.4	76.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	25.5	25.5	25.5
	SS	41	74.5	74.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	14.5	14.5	14.5
	S	18	32.7	32.7	47.3
	SS	29	52.7	52.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

ITEM VARIABEL (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	5.5	5.5	5.5
	SS	52	94.5	94.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	27.3	27.3	27.3
	SS	40	72.7	72.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	30.9	30.9	30.9
	SS	38	69.1	69.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	30.9	30.9	30.9
	SS	38	69.1	69.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	20.0	20.0	20.0
	SS	44	80.0	80.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

ITEM VARIABEL (X3)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.8	1.8	1.8
	S	6	10.9	10.9	12.7
	SS	48	87.3	87.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	14.5	14.5	14.5
	S	13	23.6	23.6	38.2
	SS	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	9.1	9.1	9.1
	S	18	32.7	32.7	41.8
	SS	32	58.2	58.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	30.9	30.9	30.9
	SS	38	69.1	69.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	41.8	41.8	41.8
	SS	32	58.2	58.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

ITEM VARIABEL (Y)**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	5	9.1	9.1	9.1
SS	50	90.9	90.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	25.5	25.5	25.5
SS	41	74.5	74.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	15	27.3	27.3	27.3
SS	40	72.7	72.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	15	27.3	27.3	27.3
SS	40	72.7	72.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	11	20.0	20.0	20.0
SS	44	80.0	80.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)

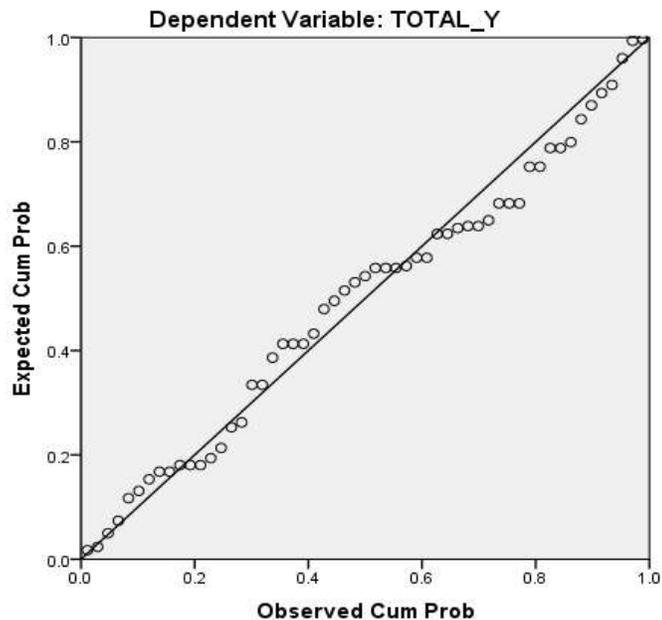
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.9090909
	Std. Deviation	.72961594
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.091
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.210

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINIERITAS (NILAI VIF < 10.00)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.342	2.814		2.610	.012		
	TOTAL_X1	.097	.117	.106	.829	.411	.644	1.553
	TOTAL_X2	.435	.154	.408	2.823	.007	.508	1.968
	TOTAL_X3	.169	.094	.258	1.812	.076	.524	1.908

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 55
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.452
- Nilai dU = 1.681
- Nilai Dw = 2.091
- Kesimpulan = Dw > dU (2.091 > 1.681) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

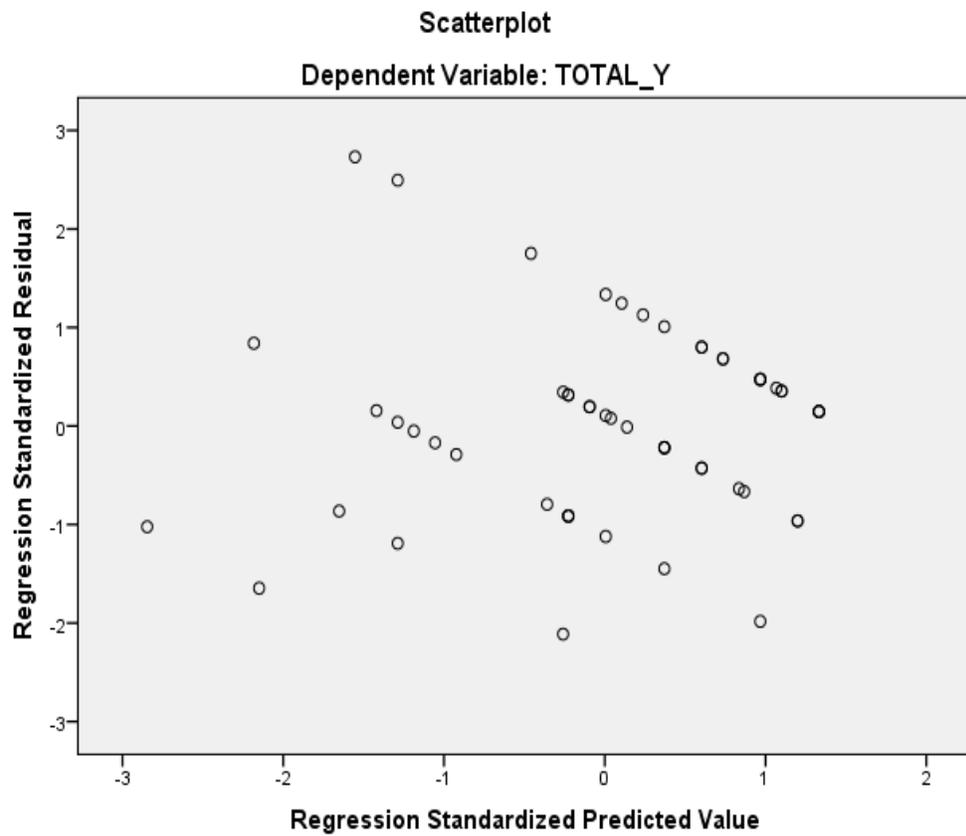
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.678 ^a	.460	.428	.814	.460	14.459	3	51	.000	2.091

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.006$**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.342	2.814		2.610	.012
	TOTAL_X1	.097	.117	.106	.829	.411
	TOTAL_X2	.435	.154	.408	2.823	.007
	TOTAL_X3	.169	.094	.258	1.812	.076

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

2. **UJI F $F_{hitung} > F_{tabel} = 2.79$**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.746	3	9.582	14.459	.000 ^b
	Residual	33.799	51	.663		
	Total	62.545	54			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.678 ^a	.460	.428	.814	.460	14.459	3	51	.000	2.091

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y