

Muh. Hamdi Zain

by Turnitin Official

Submission date: 13-Feb-2024 03:07AM (UTC-0500)

Submission ID: 2293696471

File name: 3._Muh_Hamdi_Zain.docx (144.89K)

Word count: 2931

Character count: 28321

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN ASEMBAGUS KABUPATEN SITUBONDO

*(the influence of communication and motivation on the effectiveness of employee work in the
Asembagus sub-district office, Situbondo district)*

Muh Hamdi Zain^{1*)}, Eddy Basuki²⁾

^{1,2}Universitas Abdurrahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

*Email: hamdizainm@gmail.com

Abstrak

The low performance of the employees of Asembagus sub-district office, Situbondo district in carrying out their duties during this time, the impact on the low quality and quantity of work employees in carrying out the main tasks and functions. Based on the background, the researchers conducted research related to the influence of motivation and communication on the performance of employees of the foundation. This type of research uses a quantitative research approach. Based on the results of the study concluded that: 1). Motivation affects the performance of employees in carrying out their work duties. 2). Communication affects the performance of employees in carrying out their work duties. Based on the above conclusions, there is no difference between the initial hypothesis and the results of the study. In the hypothesis that has been written at the beginning, it is said that motivation and communication have an influence on performance.

Kata kunci: *Motivation, Communication, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komunikasi adalah faktor penentu dalam efektivitas kerja organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang ada di kantor dapat diketahui bersama untuk mencapai pemahaman bersama di antara pegawai. Instruksi dan pesan dari atasan dapat dimengerti dengan baik oleh bawahan dan bawahan dapat menyampaikan pendapat serta hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik pula, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat di optimalkan seorang pemimpin harus mampu menjalankan peran kepemimpinannya, yaitu mampu mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya untuk bekerja sama melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi dan mampu mendorong para bawahannya untuk lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan setiap tugas yang dikerjakan.

Selain komunikasi, Motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kerja pegawai. karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga yang mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. sebab kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kerja pegawai. Motivasi kerja ialah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri pegawai untuk melaksanakan tugas. Duncan (dalam Uno, 2007:87) menyebut motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Adanya dorongan semangat atau motivasi kerja, seorang pegawai akan bersedia mengarahkan segenap kemampuannya melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu dalam rangka memacu efektifitas kerja pegawai, diperlukan adanya dorongan atau motivasi. Motivasi seorang pegawai dapat tumbuh dari dalam dirinya sendiri ataupun karena dorongan yang diberikan oleh atasannya.

Adanya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, antara lain kepuasan kerja dan besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai. Kedua factor ini merupakan dua hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja pegawai. sehingga perlu diperhatikan pihak manajemen dan dijaga agar jangan sampai pegawai kehilangan motivasi kerjanya hanya karena dua hal tersebut tidak diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi.

Sardiman (2006:162) Dalam melakukan suatu pekerjaan, para pegawai hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai karena bahkan banyak pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja. banyak lembaga telah melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya.

Selain itu kenyataan telah diperlihatkan bahwa cara Kerja Pegawai belum efektif dan efisien. hal ini karena latar belakang kurangnya komunikasi dan motivasi kerja yang dimiliki aparatur belum mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsi pelayanan secara baik. Hal ini menyebabkan prospek pelayanan kepada masyarakat cenderung tidak efektif dan efisien. lebih jauh lagi dapat membawa dampak bagi penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan efektivitas kerja menunjukkan aspek komunikasi dan motivasi kerja sebagai faktor penunjang bagi aparat atau pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya, masih belum mendapat perhatian yang serius dari pemerintah.

Efektivitas kerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga. karena hal tersebut akan berdampak pada kerja yang dihasilkan. pegawai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dalam UU Nomor 43 tahun 1999 kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur Negara khususnya pegawai negeri yang setia dan taat kepada pancasila dan UUD 1945.

Tinggi rendahnya motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo dalam meningkatkan efektivitas kerjanya dapat mempengaruhi kemampuan instansi tersebut dalam meningkatkan kerja dan pelayanan pada masyarakat. Motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus di internalisasi pada seluruh pegawai di lingkungan Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. Agar pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang di butuhkan untuk memajukan instansi dan pemberian layanan yang maksimal pada masyarakat.

Bagi Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan menjadi faktor penting dan utama. agar kerja pegawai di kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo menjadi efektif dan efisien dalam segala tugas yang dilaksanakan. Hal ini dikarenakan efektifitas pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah Kabupaten Situbondo. Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo, merupakan bagian dari organisasi yang melayani masyarakat disegala bidang. dalam mengelola kepentingan masyarakat umum, seharusnya dapat memberikan kontribusi secara nyata untuk meningkatkan

kesejahteraan rakyat. disamping itu juga menjadi faktor kunci terciptanya sumber-sumber baru kemakmuran rakyat.

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komunikasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo?
2. Adakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo?
3. Adakah pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Suranto AW (2010:105), beberapa indikator komunikasi kerja ialah:

1. Pemahaman
Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Tujuan komunikasi adalah menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap
Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Diperkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit dibaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
5. Tindakan kedua belah pihak
Yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Motivasi

Motivasi kerja ialah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan yang telah ditetapkan yang terlihat dalam dua dimensi yaitu:

- a) Dimensi dorongan internal, indikatornya:
 - 1) Prestasi
 - 2) Pengakuan
 - 3) Tanggungjawab
- b) Dimensi dorongan eksternal, indikatornya:
 - 1) Promosi
 - 2) Pertumbuhan

Efektivitas Kerja

Indikator mengukur efektivitas organisasi adalah:

1. Produksi (*produksi*)

Produksi menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan. Dalam kaitannya dengan pengukuran efektivitas sebuah instansi pemerintah, tentunya parameter yang digunakan adalah seberapa optimal pelaksanaan tugas atau pelayanan kepada masyarakat serta seberapa besar tingkat kepuasan masyarakat yang dilayani.

2. Efisiensi (*Efficiency*)

Konsep didefinisikan sebagai angka perbandingan (rasio) antara output dan input, kriteria ini memusatkan perhatian pada seluruh siklus input-proses-output, namun demikian kriteria ini menekankan unsur input dan proses. Ukuran efisiensi meliputi penggunaan waktu dengan sebaik-baiknya, periode waktu mesin tidak aktif dan lain sebagainya. Jelaslah bahwa ukuran efisiensi harus dinyatakan dalam perbandingan; perbandingan antara biaya yang telah dikeluarkan dengan output atau dengan waktu merupakan bentuk umum dari ukuran ini.

3. Kepuasan (*Satisfaction*)

Penyusunan konsep organisasi sebagai suatu sistem social mengharuskan kita memperhatikan keuntungan yang diterima oleh para pengurusnya maupun pelanggannya. Kepuasan dan semangat kerja adalah istilah yang serupa, yang menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan para pegawai atau pengurusnya. Ukuran kepuasan meliputi sikap pegawai, pergantian pegawai (*turnover*), kemangkiran (*absenteeism*), keterlambatan, dan keluhan.

4. Adaptasi (*Adaptiveness*)

Kemampuan adaptasi adalah sampai berapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern. Kriteria ini berhubungan dengan kemampuan manajemen untuk menduga adanya perubahan dalam lingkungan maupun dalam organisasi itu sendiri. Jika organisasi tidak dapat menyesuaikan diri, maka kelangsungan hidupnya akan terancam.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2010:60) "Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir".



Hipotesis

Suharsimi Arikunto (2010:110) "hipotesis ialah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul".

Dari uraian tersebut, Maka dapat diperoleh hipotesis (dugaan sementara) seperti berikut:

H₁: Terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

H₀: Tidak terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

H₁: Terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

H₀: Tidak terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo.

H₁: Terdapat pengaruh secara simultan komunikasi dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan asembagus Kabupaten Situbondo.

H₀: Tidak terdapat pengaruh secara simultan komunikasi dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan asembagus Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini ialah tempat dimana peneliti melakukan kegiatan untuk memperoleh data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai bulan Juli 2022.

Populasi

Sugiyono (2014:80), "Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo yang berjumlah 31 Orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81), "Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk sampel yang diambil populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2013:96) "Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". teknik ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 31 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo berjumlah 31 orang, makal populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel.

Identifikasi Variabel

Erlina (2008:42), "Variabel penelitian ialah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai yang dapat berbeda pada waktu yang berbeda pula untuk obyek atau orang yang sama". Sugiyono (2012:58) juga mengatakan "Variabel ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan". Secara garis besar, dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas atau (*independent*) dan variabel terikat atau (*dependent*).

1. Variabel bebas atau *independent* (X1)
Suranto AW (2010:105), Indikator Komunikasi ialah Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada Sikap, Hubungan yang makin baik, dan Tindakan kedua belah pihak.
2. Variabel bebas atau *independent* (X2)
Usmara (2006:14), Indikator Motivasi ialah Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, Promosi dan Pertumbuhan.
3. Variabel terikat atau *dependent* (Y)
Gibson (1994:32-34) Indikator Efektivitas ialah Produksi, Efisiensi, Kepuasan, dan Adaptasi.

Definisi Operasional Variabel

Moh. Nazir, (2003:126) definisi operasional variabel penelitian ialah "Suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut".

1. Motivasi

Motivasi ialah Kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (A.Prabu Mangkunegara, 2005:143)

Indikator Motivasi, ialah sebagai berikut:

- X1.1 Kebutuhan Fisiologi yaitu bersifat manusiawi seperti kebutuhan akan rasa lapar, haus, pakaian, rumah, seks, dan kebutuhan ragawi.
- X1.2 Kebutuhan Penghargaan yaitu mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi, prestasi dan faktor hormat externa misalnya status pengakuan dan perhatian
- X1.3 Kebutuhan Aktualisasi Diri yaitu meliputi dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri

2. Komunikasi

Komunikasi ialah Kelancaran interaksi (hubungan) antar rekan sekerja dan antara atasan dengan bawahan, baik formal atau linformal. (Wursanto, 2003:126)

Indikator Komunikasi, ialah sebagai berikut:

- X2.1 Komunikasi Formal yaitu meliputi berita yang secara resmi diakui oleh organisasi, seperti perintah, instruksi dan petunjuk dari atasan kepada bawahan.
- X2.2 Komunikasi Informal yaitu meliputi komunikasi yang tidak resmi seperti acara pertemuan secara kekeluargaan di luar jam kerja yang dilakukan oleh atasan dan seluruh bawahan.

3. Efektivitas Kerja

Efektivitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Emerson (dalam Hasibuan 2005:242))

Indikator Kinerja, ialah sebagai berikut:

- Y.1 Kualitas yaitu mencakup Tingkat hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhil tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- Y.2 Kuantitas yaitu meliputi Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah - istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Y.3 Efektifitas yaitu meliputi Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

Y.4 Hubungan Interpersonal yaitu meliputi Tingkat seseorang karyawan/pegawai mengemukakan perasaan harga diri, jasa baik, dan kerjasama antara rekan kerjasama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

Metode Analisis Data

“Analisis data ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain” (Bogdan dalam Sugiyono, 2013:244). Metodel analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan regresi linier berganda serta Hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Analisis Regresi Berganda
3. Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada uji validitas dengan *Pearson Product Moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dimana nilai r tabel untuk responden sebanyak 40 dengan Alpha sebesar 5% (0,05) ialah 0.3550. Instrument yang valid dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan seperti pada tabel:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item Pertanyaan	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi (X1)	1	X1.1	0.893	0.3550	Valid
	2	X1.2	0.956	0.3550	Valid
	3	X1.3	0.921	0.3550	Valid
	4	X1.4	0.893	0.3550	Valid
	5	X1.5	0.956	0.3550	Valid
Motivasi (X2)	1	X2.1	0.945	0.3550	Valid
	2	X2.2	0.983	0.3550	Valid
	3	X2.3	0.945	0.3550	Valid
	4	X2.4	0.983	0.3550	Valid
	5	X2.5	0.983	0.3550	Valid
Efektifitas (Y)	1	Y.1	0.929	0.3550	Valid
	2	Y.2	0.941	0.3550	Valid
	3	Y.3	0.938	0.3550	Valid
	4	Y.4	0.888	0.3550	Valid

Hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan nilai r hitung masing-masing variabel \geq r tabel, maka instrument dimensi untuk Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Efektifitas (Y) dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument digunakan dengan pendekatan Alpha Cronbach, dengan kriteria reliabilitas tinggi yaitu $\geq 0,6$. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas sebagaimana disajikan kedalam tabel berikut

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Lampiran 4

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai hitung alpha masing-masing variabel $\geq 0,6$ maka instrument dimensi untuk Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Efektifitas (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Apabila hal ini masih meragukan, karena sudut pandang dari peneliti berbeda, maka uji normalitas dapat dilakukan melalui Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai Asymp.Sig > 5% maka dapat dikatakan variabel independen dan dependen berdistribusi normal, apabila yang terjadi nilai hitung Asymp.Sig < 5% maka hasil uji tersebut tidak berdistribusi normal sehingga regresi tidak layak untuk dilanjutkan.

Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Uji Normalita

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 dan lebih besar 5% ($0,200 > 0,05$) sehingga variabel tersebut berdistribusi normal serta layak untuk dilanjutkan.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0.385	2.595	Non Multikolinieritas
Motivasi	0.385	2.595	Non Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Motivasi (X^1) dan Komunikasi (X^2) yakni 0,385 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi (X^1) dan Komunikasi (X^2) yakni 2,030 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji *Glejser* yang dilakukan dengan cara melakukan regresi varian gangguan (residual) dengan variabel bebasnya sehingga didapat nilai P. Untuk mengetahui adanya gejala gangguan atau tidak adalah nilai $P > 0,05$, berarti menunjukkan tidak terjadi gangguan dan begitu pula sebaliknya

Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Komunikasi	0,830	Reliabel
Komunikasi	0,887	0,377	Non Heteroskedastisitas
Motivasi	0,055	0,956	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa t statistik menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel dependen yaitu e atau *error absolute*, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 (0,377 dan 0,956 > 0,05). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.19 Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	Sig. Unstandardized Residual	Keterangan
Konstanta	1,208	3,589	0,004	-
Komunikasi	0,854	3,462	0,000	Signifikan
Motivasi	0,118	1,805	0,000	Signifikan
R Square		=	0,612	
F hitung		=	22,060	
Sig. F		=	0,000	
N		=	31	
T tabel		=	1,70113	
F tabel		=	3,34	

Sumber: Lampiran 8

Uji F

Tabel 4.20 Uji F

Dependen Variabel	Independen Variabel	F _{hitung}	Sig.	F _{tabel}
Y	X ₁ , X ₂	22,060	0,000	3.34

Sumber: Lampiran 9

Dari tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 22,060 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (22,060 > 3.34). Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Efektivitas kerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Uji T

Tabel 4.21 Uji T

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung}	Sig.	t _{tabel}	Keterangan
Komunikasi	0,854	3,462	0,000	1.70113	Signifikan
Motivasi	0,118	1,805	0,000	1.70113	Signifikan

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel di atas, bahwa dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Komunikasi (X₁) terhadap Efektivitas Kerja (Y)
Hasil pengujian untuk pengaruh variabel Komunikasi (X₁) terhadap Efektivitas Kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,462 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.70113 (3,462 ≥ 1.70113) dan nilai signifikansi > α (0,000 < 0,05) karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 5 % maka H₀ ditolak, berarti secara parsial variabel Komunikasi (X₁) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y). sehingga Hipotesis yang menyatakan Komunikasi Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja diterima.
2. Pengaruh Variabel Motivasi (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y)
Hasil pengujian untuk pengaruh variabel Motivasi (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,805 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.70113 (1,805 ≥ 1.70113) dan nilai signifikansi > α (0,000 < 0,05) karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 5 % maka H₀ ditolak, berarti secara parsial variabel Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y). sehingga

Hipotesis yang menyatakan Motivasi Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja diterima

Uji R Square

Tabel	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782a	.612	.584	3.117

Sumber: Lampiran 11

Koefisien determinasi ialah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai (R^2) dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel, berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 4.8 atau pada lampiran 7. Koefisien determinasi berganda sebesar 0,612, hal ini berarti 61% variabel Efektifitas kerja dapat dijelaskan bahwa variable Komunikasi dan Motivasi dinyatakan berpengaruh tinggi atau kuat sesuai pendapat Supranto (2001:227) tentang Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi. Sedangkan sisanya (100 Prosen - 61 Prosen = 39 Prosen) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai kecamatan Asebagus kabupaten Situbondo, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Secara parsial Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Kecamatan Asebagus kabupaten Situbondo. Dengan nilai T hitung sebesar 3,462 dan lebih besar dari T tabel sebesar 1.70113. Sehingga hipotesis yang menyatakan Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja diterima.
2. Secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Kecamatan Asebagus kabupaten Situbondo. Dengan nilai T hitung sebesar 1,805 dan lebih besar dari T tabel sebesar 1.70113. Sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja diterima.
3. Secara simultan Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Kecamatan Asebagus kabupaten Situbondo.
4. Dari kedua variabel independen dapat dilihat bahwa yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen ialah Komunikasi. Dapat diartikan bahwa Komunikasi sangatlah berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja karyawan.
5. Dari kedua variabel independen menggambarkan atau menjelaskan variabel dependen sebesar 61%. Dapat diartikan bahwa variable Komunikasi dan Motivasi dinyatakan berpengaruh tinggi atau kuat sesuai pendapat Supranto (2001:227) tentang Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi. Sedangkan sisanya (100 Prosen -

61 Prosen = 39 Prosen) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model Dan tidak bisa dijelaskan oleh peneliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran, antara lain:

1. Pihak Pimpinan Kecamatan, ke depan diharapkan mampu Memperhatikan dan meningkatkan hal yang dapat meningkatkan Efektifitas kerja pegawai sehingga efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat utamanya pelayanan yang berkaitan dengan administrasi menjadi lebih baik.
2. Pihak Pimpinan Kecamatan ke depan diharapkan lebih memperhatikan pegawai dengan memotivasi dan menjaga komunikasi, sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan program yang telah ditetapkan. Karena dalam hasil penelitian ini, Komunikasi dan Motivasi berpengaruh dalam meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai untuk terus melaksanakan tugas dan program dari pihak pimpinan
3. kedua variabel yang paling berpengaruh ialah komunikasi sesuai nilai hitung t, oleh karena itu perlunya mempertahankan komunikasi yang ada dilingkungan kecamatan Asembagus dan perlu meningkatkan Motivasi terhadap pegawai agar efektivitas kerja meningkat pula karna untuk variabel motivasi masih dikatakan kurang.
4. Pimpinan Kecamatan perlu kiranya meningkatkan Komunikasi dan Motivasi terhadap para pegawai karena lebih dari 50% hasil penelitian menyebutkan bahwa Komunikasi dan Motivasi mempengaruhi Efektifitas Kerja.

REFERENSI

- Andrews, Mac. 2001. *Peranan Komunikasi massa dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Appleby, Robert. 2003. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernadin, H. John (2007). *Human Resources Management: An Experiential Approach*, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Crow. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Uchjana. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- F. Faules Don dan Pace R Wayne. 2009. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gaertner, J, P. Hemmeter, and M. Pitman. (2003). "Employee Turnover in Public Accounting: A new perspective ". *The CPA Journal* (Agust): 30-37.
- Gie, The Liang. 2010. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberte.
- Gibson, James I dkk. 2002. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Gomez .2001. *Teknik Pengorganisasian*. Yogyakarta: Liberty.
- Greenberg. 2008. *Konsep Motivasi*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hardjito, Dyidet .2010. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kalbers, P., Lawrence and Timothy J. Forgarty. (2005). " Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors
- KBBI. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. 2005. *Faktor Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mangkunegara. 2009. *Faktor Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert. L. Jakson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba.
- Mulyana, Deddy. 2007. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Philip, Moen. 2003. *Penilaian Karyawan, System yang Efektif Untuk Mendapatkan Kinerja Terbaik*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Reksohadiprojo, Sukarto. Prof. Dr. M.Com. 2008. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhanlindo.
- Robbins, P. Stephen, Judge. Tomothy A. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad. 2008. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutarto. 2002. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisa di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vandenberg, R. J., and Lance, C.E. (2004). "Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Journal of Management*, 18 : 153 – 167.

Muh. Hamdi Zain

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	unars.ac.id Internet Source	14%
2	adbis.fisip.unej.ac.id Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	repository.unej.ac.id Internet Source	1%
5	adoc.pub Internet Source	1%
6	ejournal.worldconference.id Internet Source	<1%
7	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1%
8	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Muh. Hamdi Zain

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
