

Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Sri Mulyani¹, Yanti Murni², Maharani Putri³, Rini Afrianti⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Barat

srizahirazulaikha@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to realize Quality and Accountability of Government Services in the District. The data source used in this research is primary data. This research was conducted at the South Pariaman District Head Office, Pariaman City, located on Jl. Zaini No.1, Balai Kurai Taji, Pariaman Sel., Pariaman City, West Sumatra 25536, Indonesia. The research will be carried out in June 2022 until completion. Based on the research results, it was concluded that communication had a significant effect on employee work effectiveness at the South Pariaman District Head Office, Pariaman City with a significance level of $0.000 < 0.05$; Human Resource Capabilities have a significant effect on Employee Work Effectiveness at the South Pariaman Subdistrict Office, Pariaman City with a significance level of $0.001 < 0.05$; and Communication and Human Resource Capabilities have a significant effect on Employee Work Effectiveness at the South Pariaman Subdistrict Office, Pariaman City with a significance level of $0.000 < 0.05$. The R Square value was obtained at 0.984, this means 98.4%, which means that the ability of the Communication (X1) and Human Resources Ability (X2) variables in explaining the Work Effectiveness variable (Y) is 98.4%. Meanwhile, the remainder ($100\% - 98.4\% = 1.6\%$) is explained by other variables outside of this research variable.

Keywords: Communication, Human Resource Capabilities, Work Effectiveness, Quality, Service Accountability.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah terwujudnya Kualitas dan Akuntabilitas Layanan Pemerintahan di Kecamatan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman yang terletak di Jl. Zaini No.1, Balai Kurai Taji, Pariaman Sel., Kota Pariaman, Sumatera Barat 25536, Indonesia. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2022 sampai selesai. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$; Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$; dan Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Didapatkan nilai R Square sebesar 0,984 hal ini berarti 98,4% yang berarti bahwa kemampuan variabel Komunikasi (X1) Kemampuan Sumber Daya Manusia (X2) dalam menjelaskan variabel Efektifitas Kerja (Y) adalah sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 98,4\% = 1,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kata kunci: Komunikasi, Kemampuan Sumber Daya Manusia, Efektifitas Kerja, Kualitas, Akuntabilitas Layanan.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kinerja seorang individu (pegawai) merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya efektifitas kerja. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM) [1]. Pegawai memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi [2]. Mereka pelaku yang menunjang, tercapainya tujuan, dengan fikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang diberikan, baik itu sikap positif atau negatif [3].

Untuk mencapai efektivitas kerja yang diinginkan kepala instansi sebagai pimpinan dalam daerah harus menjalankan fungsi dan tugas dengan cara memotivasi para pegawainya dan juga selalu berkomunikasi, agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang

dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya [4]. Hal ini bahwa di tingkat kecamatan, kepala instansi adalah manajer puncak, oleh karena itu kepala instansi juga menjalankan keempat fungsi manajemen secara berimbang dan tentunya didukung dengan respon positif dari para pegawai [5]. Artinya untuk meningkatkan efektifitas kerja perlu kerja sama dan inisiatif kerja yang mengacu kepada visi, misi dan tujuan yang akan dicapai [6].

Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya [7]. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi [8]. selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada

waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan [9].

Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman yang terletak di Jl. Zaini No.1, Balai Kurai Taji, Pariaman Sel., Kota Pariaman, Sumatera Barat 25536, Indonesia merupakan salah satu ujung tombak dari Pemerintahan Daerah yang langsung berhadapan (face to face) dengan masyarakat luas. Oleh karena itu, pentingnya tugas, fungsi dan wewenang pada pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan untuk menciptakan regulasi pelayanan umum pengembangan sumber daya produktif, menciptakan ketetraman dan ketertiban masyarakat, pelestarian nilai-nilai sosial kultural dan memperkuat persatuan kesatuan bangsa, pengembangan kehidupan demokrasi, menciptakan keadilan, pelestarian lingkungan hidup, penerapan dan penegakan undang-undang dan mengembangkan kehidupan berbangsa dan bernegara. Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman berjumlah 28 orang. Selanjutnya SDM Kantor Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman dari Tahun 2015-2022 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. SDM Kantor Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman dari Tahun 2015-2022

No	Tahun	Jumlah		Total
		L	P	
1	2016	14	12	26
2	2017	13	11	24
3	2018	10	17	27
4	2019	12	13	25
5	2020	10	14	24
6	2021	10	16	26
7	2022	8	20	28

Capaian Kinerja Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman tahun 2020 diukur berdasarkan pada format Pengukuran Kinerja sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan, yaitu dengan cara membandingkan antara realisasi capaian indikator kinerja dengan target indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman Tahun 2020. Adapun tujuan dilakukannya pengukuran kinerja adalah dalam rangka untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman dan indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman Tahun 2020.

Guna mempermudah interpretasi atas pencapaian indikator kinerja sasaran Pemerintah Kota Pariaman tersebut digunakan skala nilai peringkat kinerja yang mengacu pada formulir dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 TenSamplétang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Pengukuran kinerja Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman Tahun 2019 menggunakan metode yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Selanjutnya berdasarkan hasil pengukuran kinerja diatas dilakukan evaluasi dan analisis pencapaian kinerja guna memberikan informasi yang lebih transparan mengenai pencapaian kinerja sebagaimana yang telah ditargetkan pada tujuan Rencana Strategis Kecamatan Pariaman Selatan Tahun 2018 – 2023 melalui 1 (satu) sasaran strategis dan 1 (satu) indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman Tahun 2020. Adapun evaluasi dan analisis tingkat pencapaian kinerja dari 1 (satu) sasaran strategis Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman pada Tahun 2020. Sasaran strategis ini merupakan salah satu upaya mencapai tujuan terwujudnya kualitas dan Akuntabilitas Layanan Pemerintahan di Kecamatan. Untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Strategis

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target		Realisasi	
			2018	2019	2018	2019
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah	Indek Kepuasan Masyarakat	80	78	95	

Meningkatnya jumlah masyarakat yang mengurus Izin Mendirikan Bangunan (IMB) merupakan salah satu keberhasilan yang diperoleh dari meningkatnya kesadaran dan pengetahuan masyarakat [10]. Hal ini merupakan salah satu sebagai tolak ukur untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik [11]. Secara garis besar terlihat bahwa capaian kinerja sasaran strategis Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman selama tahun 2020 menunjukkan keberhasilan dalam mewujudkan misi dan tujuan dalam Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Pariaman Seatan 2018-2023 sebagaimana yang telah ditargetkan. Dalam konteks pengklasifikasian tingkat keberhasilan yang diukur dari tingkat capaian yang telah ditetapkan, maka secara umum kinerja Kecamatan Pariaman Selatan dapat dinyatakan sudah berhasil. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target dari indikator kinerja sasaran yang dilakukan pengukuran kinerja [12].

Untuk mendorong pegawai agar lebih produktif tidaklah mudah [13]. efektivitas kinerja yang baik pada pegawai tidak hanya menyangkut dalam hal penjadwalan kerja, tetapi kemampuan sumber daya manusia dan komunikasi yang baik juga penting, oleh karena itu menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil antara pimpinan dan pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang hati sehingga efektivitas kerja pun dapat ditingkatkan [14]. Selain itu, Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam

rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme [15]. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai padalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan [16]. 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 [17].

Dapat diasumsikan bahwa dari tabel target dan realisasi di atas bahwa efektifitas kerja pegawai Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman berjalan dengan baik, terbukti dari sasaran strategis yang ditetapkan dapat di realisasikan dengan baik (capaian 78- 95 %). Namun ada fenomena yang menarik yang terjadi di kantor Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman. Menurut pengamatan penulis berdasarkan wawancara dan pembagian kuisioner dengan beberapa orang pegawai di kantor Kecamatan Pariaman Selatan Kota Pariaman: adanya beberapa orang pegawai masih tepat waktu pulang lebih awal, masih kurang cukupnya fasilitas-fasilitas kantor dan masih kurangnya pengalaman pegawai baru dalam urgen ketika terjadinya bencana alam [18]. Rumusan Masalah adalah dalam penelitian ini dapat diuraikan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut bagaimana pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman?. Bagaimana pengaruh komunikasi dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektifitas kerja pada pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman?.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi [19]. Efektivitas disebut juga efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditemukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Soewarno yang mengatakan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya [20]. Efektivitas dalam dunia riset ilmu-ilmu social dijabarkan dengan penemuan atau produktivitas, dimana bagi sejumlah sarjana social efektivitas sering kali ditinjau dari sudut kualitas pekerjaan atau program kerja. Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan pengertian efektivitas, yaitu keberhasilan suatu aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan (sasaran) yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Syarat-syarat pelaksanaan kerja sudah ditetapkan dalam setiap perencanaan pekerjaan. Dengan adanya syarat-syarat tersebut, maka pembagian kerja akan lebih mudah dilakukan. Pembagian kerja tentunya terkait dengan kemampuan kerja setiap pegawai atau bagian. Dengan demikian pimpinan akan lebih mudah menyerahkan wewenangnya kepada setiap karyawan. Untuk memahami tentang efektifitas kerja, maka perlu

memahami dulu tentang pengertian efektivitas kerja. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan. Berikut pengertian efektivitas kerja menurut para ahli. Komunikasi ibaratnya darahnya irganisasi yang menghubungkan bagian-bagian yang terpisah dalam organisasi. Jadi komunikasi merupakan alat untuk menyatukan kelompok-kelompok kerja yang berbeda dalam suatu organisasi sehingga setiap aktivitas yang dilaksanakan dapat seiring dan berjalan dalam mencapai tujuan organisasi.

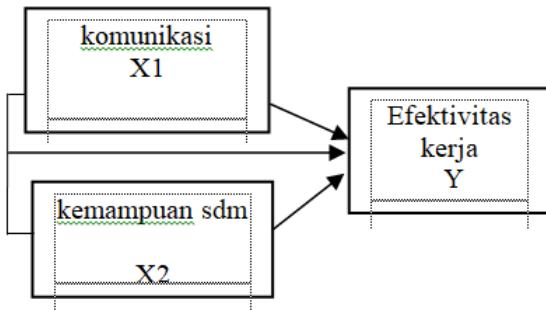
Komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola komunikasi downward atau komuniaksi dari atas kepada bawah, komunikasi apward atau kamunikasi dari bawah kepada atas, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkat dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program. Komunikasi organisasi yaitu Organizational communication is the process of creating and exchanging messages within a network of independent relationship to cope with environmental uncertainty. atau dengan kata lain komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah.

Kemampuan individu senagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan perkerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah penilian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Tokoh sains yang memiliki kemampuan intelektual yang sangat tinggi, kemampuan manusia dibagi atas 2 golongan yaitu kemampuan intelektual.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, daya ingat.

Yang kedua yaitu kemampuan fisik. Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut

stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi sebagai variabel independen pertama (X_1), dan Kemampuan Sumber Daya sebagai variabel independen kedua (X_2). Variabel dependen dari penelitian ini adalah Efektivitas Kerja Pegawai (Y) maka disajikan suatu kerangka pemikiran yang ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei, dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data opini individu. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada didalam kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat penelitian dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman yang terletak di Jl. Zaini No.1, Balai Kurai Taji, Pariaman Sel., Kota Pariaman, Sumatera Barat 25536, Indonesia. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2022 sampai selesai. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman. Saat ini pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman berjumlah 28 orang yang aktif.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Untuk melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti tidak harus meneliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Peneliti dapat memilih beberapa orang yang dianggap

dapat mewakili populasi tersebut. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi itu sendiri, sampel dianggap sebagai suatu perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman.

Metode pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data-data dengan menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat ataupun direkam. Sedangkan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih dalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara akan dilakukan pada sebagian Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat mengenai gambaran umum perusahaan dan data-data yang relevan dengan objek penelitian yang dilakukan. Adapun alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi suatu lembar isian yang didalamnya berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang berhubungan dengan penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan itu valid atau tidak, maka digunakan bivariate correlation yaitu mengorelasikan masing-masing item pertanyaan terhadap total item pertanyaan (corrected item total correlation $> 0,30$). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang artinya keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah one shot atau pengukuran sekali saja, yaitu pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur konstruk tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Teknik Analisis Data dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis sebagai berikut analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Terdapat tiga hal yang disajikan dalam analisis deskriptif yang meliputi analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin dan penghasilan.

Data ini kemudian diolah menggunakan analisis deskripsi statistik sehingga diperoleh nilai maksimal, nilai minimal, nilai rata-rata (M_e) dan standar deviasi (SD). Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut Rata-rata skor = $\frac{(5.A)+(4.B)+(3.C)+(2.D)+(1.E)}{A+B+C+D+E}$ Dimana A

adalah Sangat setuju; B adalah Setuju; C adalah Netral; D adalah tidak setuju; E adalah sangat tidak setuju. Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut TCR = $\frac{\text{Rata-rata skor}}{5} \times 100$ Dimana TCR adalah

Tingkat pencapaian jawaban responden; Kriteria jawaban responden sebagai berikut jika berkisar antara 90 – 100% = Sangat baik; Jika berkisar antara 80 – 89% = Baik; Jika berkisar antara 65 – 79% = Cukup baik. Jika berkisar antara 56 – 64% = Kurang baik. Jika berkisar antara 0 – 55% = Tidak baik.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisa grafik. Analisa grafik ini dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekripsi distribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier, apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menetukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linier, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik terdistribusi mengikuti garis linier, maka model regresi dapat dinyatakan linier. Dalam penelitian ini, untuk uji linieritas dipergunakan grafik P-P Plot.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Adapun cara untuk mendekripsi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendekripsi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Plott (Scatter plot). Jika tidak terdapat plot yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda adalah suatu statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komunikasi dan kemampuan SDM terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman baik secara individual (parsial) atau bersama-sama (simultan). Analisis regresi merupakan alat untuk eksplanasi yaitu prediksi nilai variabel dependen, apabila nilai variabel independen diketahui atau berubah. Analisis regresi juga dapat digunakan sebagai faktor determinan, yaitu variabel independen dimana dalam regresi berganda multiple regression yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Bentuk hubungan dinyatakan dalam model persamaan regresi yang signifikan, yang mana variabel dependen (Y) merupakan fungsi dari

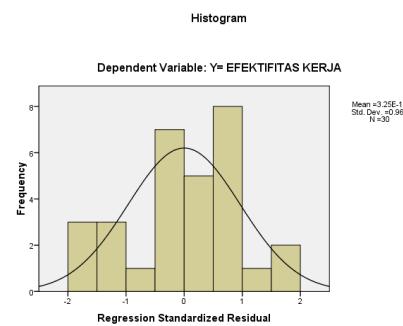
variabel independen (X). Secara aljabar hubungan dan pendugaan parameter dalam regresi berganda digunakan metode ordinary least square (OLS) dengan model persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$. Dimana: Y = variabel dependen (terikat) /efektifitas kerja; a = konstanta; b_1 = koefisien regresi variabel komunikasi; b_2 = koefisien regresi variabel kemampuan sdm; X_1 = komunikasi; X_2 = kemampuan sdm; ϵ = standar error.

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebasnya dalam menjelaskan variabel terkait sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terkait. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{table} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{table} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah mengetahui apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang mendekati normal atau yang normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Uji normalitas menggunakan garfik dapat dilakukan dengan membuat histogram dikatakan data berdistribusi normal, ketika sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal. Selanjutnya Histogram Uji Normalitas ditampilkan pada Gambar 2.

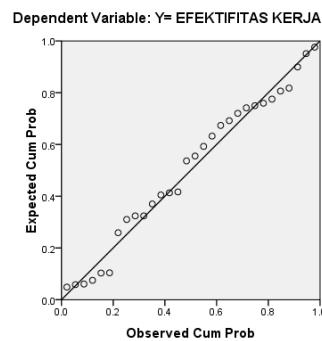


Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram pada Gambar 2, dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, karena sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal. Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi.

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linear. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas dipergunakan Grafik P-P Plot. Selanjutnya Histogram Uji Linear ditampilkan pada Gambar 3.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Histogram Uji Linear

Berdasarkan gambar 3 grafik P-P Plot dibawah ini, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

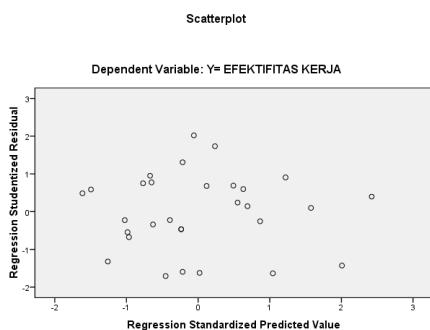
Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Faktor (VIF) dan Tolerancenya yang dapat mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas, kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas

menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Apabila nilai $VIF < 10$ atau nilai Tolerancenya $> 0,10$, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolonieritas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Colinearity Statistic			
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,527	1,898	Bebas Multikolonieritas
Kemampuan SDM	0,527	1,898	Bebas Multikolonieritas

Hasil tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi dalam penelitian ini menunjukkan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen. Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Plott (Scatter plot). Jika tidak terdapat plot yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4, maka model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari grafik Plott dimana titik-titik acak menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga tidak memperlihatkan pola yang jelas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi (X1), dan kemampuan SDM (X2) terhadap variabel terikat yaitu efektifitas kerja (Y). Perhitungan analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS for

Windows versi 16.0. Hasil pengolahan data analisis berganda tersebut dapat dilihat pada lampiran dan selanjutnya akan dijelaskan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	2,743	1,655		1,658	.109
X1= KOMUNIKASI	1,096	.034	1,078	31,832	.000
X2= KEMAMPUAN SDM	.156	.040	.133	3,921	.001

Beta yang dihasilkan pada penelitian ini adalah positif untuk variabel komunikasi (X1), dan Kemampuan SDM (X2) artinya bahwa pengaruh yang diberikan oleh X1 dan X2 terhadap Y adalah positif, yang berarti bahwa pengaruhnya searah. Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. $Y = -0,036 + 0,635X_1 + 0,368X_2$. Dimana Y = Efektifitas Kerja; a = Konstanta; b_1 = Koefisien regresi Komunikasi; b_2 = Koefisien regresi Kemampuan SDM; X_1 = Komunikasi; X_2 = Kemampuan SDM.

Berdasarkan persamaan regresi liner berganda tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Komunikasi sebesar 1,096 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap Efektifitas Kerja yang berarti setiap kenaikan satu-satuan variabel Komunikasi akan menaikkan Efektifitas Kerja sebesar 0,1,096 dengan mengasumsikan variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi Kemampuan SDM sebesar 0,156 dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Kemampuan SDM mempunyai pengaruh positif terhadap Efektifitas Kerja yang berarti setiap kenaikan satu-satuan variabel Kemampuan SDM akan menaikkan Efektifitas Kerja sebesar 0,158 dengan mengasumsikan variabel lain konstan.

Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan (keeratan) antar variabel. Koefisien korelasi menurut Nugroho (2005:36). Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk komunikasi dan kemampuan SDM terhadap efektifitas kerja di Kantor camat pariaman selatan kota pariaman adalah seperti yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Linear Berganda

Keterangan	Nilai
Koefisien Korelasi Linear	0,992

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dari hasil analisis koefisien korelasi linear berganda seperti yang dilihat dikemukakan pada tabel tersebut diperoleh hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai koefisien korelasi linear berganda adalah 0,992 berarti nilai korelasi berada diantara 0,91 sampai dengan 0,99 korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali terhadap efektifitas kerja. Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai R^2

berada di antara 0 dan 1 Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebasnya dalam menjelaskan variabel terkait sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terkait. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R² sebagaimana dapat disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	Square	Estimate	Change Statistics					Sig. F Chang e
				Error of the Estimate	R Square Change	F Chan ge	df1	df2	
1	.992 ^a	.984	1.063	.984	813.179	2	27	.000	

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat besar nilai R Square sebesar 0,984 hal ini berarti 98,4% yang berarti bahwa kemampuan variabel komunikasi (X1) dan kemampuan SDM (X2) dalam menjelaskan variabel efektifitas kerja (Y) adalah sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 98,4\% = 1,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana ttabel > thitung, H₀ diterima. Dan jika ttabel < thitung, maka H₁ diterima, begitupun jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak dan jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima. Uji t dapat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.658	.109
	X1= Komunikasi	31.832	.000
	X2= Kemampuan Sdm	3.921	.001

Berdasarkan hasil uji parsial menggunakan uji t diperoleh t hitung untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 30,832 > ttabel (1,69) dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Untuk variabel kemampuan SDM (X2) diperoleh t hitung sebesar 3.921 > ttabel (1,69) dengan probabilitas $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini dapat dinyatakan bahwa H₁ : Ada Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman. Hipotesis diterima. H₂ : Ada pengaruh kemampuan SDM terhadap efektifitas kerja pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman. Hipotesis diterima.

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Fhitung>Ftable, maka H₁ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila Fhitung<Ftable, maka H₀ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel

bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha= 0,05$). Hasil perhitungan regresi secara simultan disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F Secara Simultan

Model	Mean Square	F	Sig.
Regression	918.239	813.179	.000 ^a
Residual	1.129		
Total			

Berdasarkan tabel 4.17 hasil dari perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS diketahui nilai Fhitung 813.179 > Ftabel 3,35 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Ftabel 3,35 dapat dilihat pada tabel distribusi F, pada kolom 2 (total seluruh variabel 3 dikurangi variabel terikat 1) pada baris ke 27 (total 30 dikurangi jumlah variabel 3). Hal ini berarti variabel komunikasi dan kemampuan SDM berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan melalui berbagai uji diatas, maka didapatkan pembahasan yang mana dapat dijelaskan sebagai berikut pengaruh Komunikasi Terhadap Efektifitas Kerja yang mana hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman. Pembuktian bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan derajat signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Pengaruh Kemampuan SDM Terhadap Efektifitas Kerja yang mana hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa kemampuan SDM berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman. Pembuktian bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan derajat signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,001.

Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan SDM Terhadap Efektifitas Kerja yang mana hasil pengujian hipotesis secara simultan kedua variabel komunikasi dan kemampuan SDM berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman. Pembuktian bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan derajat signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya dan merujuk pada topik pembahasan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan SDM terhadap Efektifitas Kerja pada Pegawai Kantor BPBD Kab. Padang Pariaman dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut variabel Komunikasi Berpengaruh Signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota

Pariaman. Variabel Kemampuan SDM Berpengaruh Signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman. Variabel Komunikasi dan Kemampuan SDM Berpengaruh Signifikan terhadap Efektifitas Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Pariaman Selatan Kota Pariaman.

Daftar Rujukan

- [1] Romadon, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PG Modjopanggoong Tulungagung. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 248–258. DOI: <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.324> .
- [2] Ljubojević, S. D., Andrejić, M. D., & Dragović, N. K. (2014). Contribution To The Improvement of Management In Defense Logistics. *Vojnotehnicki Glasnik*, 61(4), 80–120. DOI: <https://doi.org/10.5937/vojtehg61-2098> .
- [3] Karlin, B., & Johnson, J. (2011). Measuring Impact: The Importance of Evaluation for Documentary Film Campaigns. *M/C Journal*, 14(6). DOI: <https://doi.org/10.5204/mcj.444> .
- [4] Kowalski, G., & Ślebarska, K. (2022). Remote Working and Work Effectiveness: A Leader Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22). DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph192215326> .
- [5] Rostina, C. F., & Hendry. (2022). Enhance Of Leadership, Communication and Work Effectiveness Employees Government. *Quality - Access to Success*, 23(189), 89–94. DOI: <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.11> .
- [6] Ricardianto, P., Ikhsan, R. B., Setiawati, R., & Gugat, R. M. D. (2020). How to Improve Ship Crew's Work Effectiveness Through The Leadership Style, Work Life Balance and Employee Engagement In Indonesia National Shipping. *Management Science Letters*, 10(2), 399–410. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.030> .
- [7] Kadir, A., & Umiarso. (2023). The Effectiveness of Leadership, Coaching Systems, and Organizational Climate on the Work Effectiveness of Boarding School Caregivers. *International Journal of Instruction*, 16(3), 655–676. DOI: <https://doi.org/10.29333/iji.2023.16335a> .
- [8] Meianto, S., Bahiramsyah, A., & Endri, E. (2021). Work Effectiveness In Relation with Communication, Workload, and Work Discipline. *Linguistics and Culture Review*, 6, 134–145. DOI: <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6ns1.1998> .
- [9] Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99–107. DOI: <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508> .
- [10] Rahman, Y., Ishak, I. D., Haris, I., Aldi, B. E., & Yuniawati, A. S. (2021). Job Discipline, Competency, Environmental Instability, and Work Effectiveness In Gorontalo Province on Employee Quality In Tourism Industry. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 12(1), 97–106. DOI: [https://doi.org/10.14505/jemt.v12.i1\(49\).08](https://doi.org/10.14505/jemt.v12.i1(49).08) .
- [11] Kuswati, Y. (2019). Motivation Role in Improving Work Effectiveness. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 281–288. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.636> .
- [12] Taufik Putranto, F., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). The Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication on Work Effectiveness with Job Satisfaction As Mediation Variables. *Journal of Business and Management Review*, 3(2), 174–190. DOI: <https://doi.org/10.47153/jbmr3.2972022> .
- [13] Hendaryan, D., & Widianto, S. (2022). The Influence of Training and Supervision on Employee Work Effectiveness. *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 604–616. DOI: <https://doi.org/10.36555/almana.v6i3.1991> .
- [14] Rajab, M. (2021). Literature Review Factors Affecting Leadership: Quality of Work, Work Effectiveness and Work Communication. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 2(2), 151–159. DOI: <https://doi.org/10.38035/dijefa.v2i2.1275> .
- [15] Sulila, I. (2020). The Effect of Competence and Independence to Work Effectiveness of Auditor. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 9(2), 176. DOI: <https://doi.org/10.31314/pjia.9.2.176-185.2020> .
- [16] Choi, H., Lee, J. Y., Choi, Y., Juan, Y., & Lee, C. K. (2022). How to Enhance Smart Work Effectiveness as a Sustainable HRM Practice in the Tourism Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 14(4). DOI: <https://doi.org/10.3390/su14042218> .
- [17] Sihabudin, S., & Mulyadi, D. (2020). Effect of Interpersonal Communication and Motivation on Employee Work Effectiveness in BAPPEDA, Karawang Regency. *Webology*, 17(2), 244–261. DOI: <https://doi.org/10.14704/WEB/V17I2/WEB17028> .
- [18] Kramer, M., & Engelmann, T. (2022). The Impact of Working from Home on Job Satisfaction and Work Effectiveness In Times of The Corona Pandemic. *International Journal of Work Innovation*, 3(3), 225–249. DOI: <https://doi.org/10.1504/IJWI.2022.10050342> .
- [19] Fawaid, M., & Ubaidillah, H. (2023). The Influence of Leadership, Supervision and Work Motivation on Employee Work Effectiveness with Work Discipline as Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18. DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.856> .
- [20] Perkasa, D. H., & Martin, H. (2021). The Effect of Workload, Leadership Style, and Communication on Employee Work Effectiveness. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 61–70. DOI: <https://doi.org/10.33642/ijbass.v7n6p6> .