

**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI
SDM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**RESKY FITRIANA NUR
105721132420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN
KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

RESKY FITRIANA NUR

105721132420

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra'd : 11

“Tugas kita bukanlah untuk berhasil. Tugas kita adalah untuk mencoba, karena di dalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil.”

(Mario Teguh)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada ALLAH SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbi'alam.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Kedua orang tuaku tercinta:

HASANUDDIN

ROSDIANA

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kompetensi
SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor
Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.
Nama Mahasiswa : Resky Fitriana Nur
No. Stambuk/NIM : 105721132420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 April 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Ahmad Ac., ST., M.M
NIDN: 0903076201

Pembimbing II

Zalkha Soraya, S.E., M.M
NIDN: 0904058504

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen

Nasrullah, S.E., MM
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Resky Fitriana Nur Nim: 105721132420, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 1445 H/ 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445 H
20 April 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
2. Zalka Soraya, S.E., M.M
3. Dr. Hj. Ruliaty., M.M
4. Dr.M.Yusuf Alfian Rendra Anggoro
S.E., M.M

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAHMAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Resky Fitriana Nur
Stambuk : 105721132420
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian persyaratan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila persyaratan ini tidak benar.

Makassar, 25 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



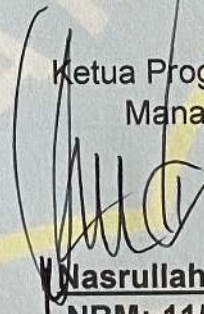
Resky Fitriana Nur
NIM: 105721132420

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.M
NBM:651 507

Ketua Program Studi
Manajemen



Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Resky Fitriana Nur
Nim : 105721132420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25 April 2024

Yang Membuat Pernyataan



Resky Fitriana Nur
NIM: 105721132420

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.”** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Hasanuddin dan Ibu Rosdiana yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka

berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Ahmad Ac., ST., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Muh. Nur R, SE., MM selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka

penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

10. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya dan rekan saya atas segala bantuannya, yang selalu mendengar keluh kesah penulis.
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 25 April 2024

Penulis

ABSTRAK

RESKY FITRIANA NUR, 2024, “Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa”. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Ahmad dan Zalkha Soraya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda dan uji t (Uji Parsial) yang diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Komunikasi dan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Kemampuan Komunikasi, Kompetensi SDM, Efektivitas Kerja



ABSTRACT

RESKY FITRIANA NUR, 2024, "The Influence of Communication Skills and Human Resources Competencies on Employee Work Effectiveness at the Gowa Regency Education Office". Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Ahmad and Zalkha Soraya.

This research aims to determine and analyze the influence of communication skills and human resource competencies on employee work effectiveness at the Gowa Regency Education Office. The type of research used in this research is a quantitative. The population in this research is all employees of the Gowa Regency Education Office. The sample used in this research was 63 respondents. Data collection techniques use questionnaire. The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis and the t test (Partial Test) which is processed using statistical calculations via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26. The results of the study show that Communication Skills and Human Resources Competence have a positive effect and significant to the Work Effectiveness of Employees at the Gowa Regency Education Office.

Keywords: Communication Skills, Human Resources Competence, Work Effectiveness



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Kemampuan Komunikasi	7
3. Kompetensi SDM	12
4. Efektivitas Kerja Pegawai	15
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Jenis Populasi dan Sampel	31

E. Metode Pengumpulan Data.....	32
F. Definisi Operasional Variabel dan pengukuran.....	33
G. Metode Analisis Data.....	35
H. Uji Hipotesis.....	37
1. Uji Parsial.....	37
2. Uji Koefisien Determinasi.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
1. Profil Singkat.....	39
2. Visi dan Misi Organisasi.....	40
3. Struktur Organisasi.....	40
B. Hasil Penelitian.....	45
1. Karakteristik Responden.....	45
2. Analisis Deskriptif Variabel.....	48
3. Uji Kualitas Data.....	56
4. Uji Asumsi Klasik.....	61
5. Uji Hipotesis.....	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel. 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.5 Penilaian Responden Berdasarkan Kemampuan Komunikasi	49
Tabel 4.6 Penilaian Responden Berdasarkan Kompetensi SDM	51
Tabel 4.7 Penilaian Responden Berdasarkan Efektivitas Kerja	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kemampuan Komunikasi X1	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM X2	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja Y	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.15 Hasil Uji T Parsial	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 2. Tabulasi Data	81
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS	86
Lampiran 4. Dokumentasi	104
Lampiran 5. Surat Izin dan Balasan	105
Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiat	109



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ada banyak fenomena-fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, seperti kurangnya kemampuan komunikasi, kompetensi SDM, terhadap efektivitas kerja pegawai. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia kualitas merupakan modal utama untuk merencanakan, mengawasi, merorganisir, mengarahkan serta menerapkan faktor-faktor yang ada di dalam suatu organisasi (Chaerani,2018).

Pentingnya suatu komunikasi yang baik dan lancar karena akan menghasilkan arus informasi yang baik untuk kebutuhan para atasan dan karyawan. Sehingga tujuan organisasi/ kantor dapat dicapai. Komunikasi adalah saluran untuk memberi atau menerima, pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi, perantara antara sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu pemerintah yang baik (good governance) merupakan hal yang penting dalam pengelolaan administrasi publik (Simamora,2018).

Komunikasi dan organisasi merupakan dua konsep yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, sebagai sebuah sistem sosial organisasi dapat berbentuk dan dipelihara melalui komunikasi, komunikasi akan membantu terjalinnya hubungan serta koordinasi yang baik antar sesama anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam organisasi bagaimana pesan organisasi tentang cara melakukan tugas distribusikan tentu melalui komunikasi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumberdana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dalam kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntunan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan.

Untuk menuju tujuan organisasi maka dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi yang meliputi penguasaan terhadap 3 bidang kemampuan yakni pengetahuan (knowledge), kemampuan (skill), dan perilaku (attitude) akan mampu menunjukkan karakteristik maupun profesionalisme karyawan.

Pada dasarnya kompetensi sumber daya manusia akan mampu menciptakan SDM handal didalam setiap pekerjaannya. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja terlihat dari adanya kompetensi maka setiap pekerjaan yang dibebankan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang dibebankan oleh sebuah organisasi/lembaga pemerintah. Dengan begitu tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat

tercapai. Dari semua itu terdapat suatu hubungan jelas ketika pegawai cenderung tidak memiliki kompetensi maka keefektifitasan kerjanya juga tidak akan terlihat serta tujuan tidak pernah tercapai.

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi begitu penting, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

Menurut Gie (2012:26). Untuk mencapai efektivitas kerja pegawai tidak terlepas dari kemampuan pegawai. Upaya mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi diantaranya dipengaruhi kompetensi. Kompetensi pegawai yakni pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seorang pegawai yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa adalah salah satu dinas pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok sesuai Perda No 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dimana tugasnya membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi di Bidang Pendidikan.

Pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa memiliki sumber daya yang berbeda sehingga efektivitas kerjanya juga berbeda. Sebagai instansi pemerintah harus dapat melayani publik dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Komunikasi pegawai juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja, komunikasi ini tidak hanya

terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya miss communication yang akan bisa berpengaruh terhadap efektivitas kerja dari pegawai. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa?
2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, Penelitian Ini menambah pengetahuan dan wawasan Tentang Pengaruh kemampuan komunikasi dan kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

2. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagaimana Pengaruh kemampuan komunikasi dan kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.
3. Bagi instansi untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh kemampuan komunikasi dan kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan strategi mengorganisir manusia baik secara individual maupun kelompok, untuk mencapai suatu tujuan bersama. Salah satu tujuan adanya manajemen sumber daya untuk mengembangkan sistem kerja tinggi yang dipengaruhi oleh interaksi komunikasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola manusia secara efektif.

Selain itu menurut (Wajdi,2017) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia suatu proses kegiatanberkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu (S.P Hasibuan 2019) adapun fungsi-fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua Pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi dan kooraganisasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengerahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mebantu tercapainya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, oriebtasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatih.

2. Kemampuan Komunikasi

a. Pengertian Kemampuan Komunikasi

Menurut Somad dan Priansa, D.J. (2014:115) komunikasi adalah suatu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain. Stimulus dapat disebut sebagai pesan yang biasanya dalam bentuk verbal. Dimana proses penyampaian dilakukan melalui salura komunikasi, dan terjadi perubahan atau respons terhadap pesan yang disampaikan.

Effendy (2011) Menyatakan bahwa strategi komunikasi adalah perencanaan yang efektif dalam penyampaian pesan sehingga mudah dipahami oleh komunikan dan bisa menerima apa yang telah disampaikan sehingga bisa mengubah sikap atau perilaku seseorang. Kemudian definisi lain disampaikan oleh Purwanto (dalam Sa'diyah, 2015) kemampuan komunikasi adalah tingkat keterampilan penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu dan mengubah sikap, pendapat, atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Wibowo (2014:242) untuk berkinerja secara efektif, kelompok perlu menjaga beberapa kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam kelompok atau organisasi melakukan satu atau lebih fungsi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka

dalam proses komunikasi harus terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran pikiran atau pengetahuan, antar komunikator (penyebarnya) dan komunikan (penerima pesan).

Dari teori pengaruh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi diperlukan sebagai alat dalam merencanakan dan mengorganisir semua kinerja organisasi. Dengan adanya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.

b. Bentuk Komunikasi

Dr. Arni Muhammad (2009:4), menyatakan komunikasi ke dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal bentuk yang paling umum digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu penting bagi seseorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak mengenai komunikasi verbal. Yang dimaksud dengan komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara lisan maupun secara tertulis. Komunikasi verbal merupakan karakteristik khusus dari manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan bermacam-macam arti melalui kata-kata. Kemampuan menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting, karena dengan adanya komunikasi verbal memungkinkan pengidentifikasian tujuan, pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan.

2. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya itu saling bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan adanya komunikasi nonverbal dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan mengganti komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan maksudnya. yang dimaksud dengan komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Atau dapat juga dikatakan bahwa semua kejadian di sekeliling situasi komunikasi yang tidak berhubungan dengan kata-kata yang diucapkan atau dituliskan. Dengan komunikasi nonverbal orang dapat mengekspresikan perasaannya melalui ekspresi wajah, nada atau kecepatan berbicara

c. Indikator Kemampuan Komunikasi

Menurut (Pratminingsih, 2016:17), menyatakan indikator dalam komunikasi adalah:

1. Pola komunikasi yang digunakan berkaitan dengan arah komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi. Pola komunikasi menunjukkan siapa yang diijinkan berbicara dan kepada siapa dia diijinkan berbicara.
2. Gaya komunikasi, berkaitan dengan cara yang diambil dalam melakukan komunikasi dalam satu organisasi. Gaya komunikasi yang tepat sasaran akan menjadikan proses komunikasi dalam suatu organisasi menjadi lebih solid, lebih mudah dipahami sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman.

3. Etika komunikasi adalah suatu perilaku yang dilaksanakan ketika proses komunikasi berlangsung. Dalam hal ini, perlu adanya kode etik yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat memberi batasan pada etika dalam melakukan komunikasi.

Menurut (Thoha, 2013:191), untuk mengetahui baik atau buruknya suatu komunikasi dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Yaitu keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2. Empati

Yaitu mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.

3. Dukungan

Yaitu mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk-anggukan kepala.

4. Kepositifan

Yaitu komunikasi antar pribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap seseorang

5. Kesamaan

Yaitu komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

Menurut (Ganiem, 2018:28) ada beberapa indikator komunikasi antara lain:

1. Pemahaman artinya penerimaan yang cermat atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan.
2. Kesenangan, yaitu komunikasi menimbulkan kesejahteraan bersama, hal ini terkait erat dengan kenyamanan bersama.
3. Mempengaruhi sikap, artinya sebagai kemampuan untuk menimbulkan seseorang terbuju atau sikapnya terpengaruh.
4. Memperbaiki hubungan, artinya komunikasi efektif akan meningkatkan hubungan yang baik, untuk itu dibutuhkan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan.
5. Tindakan, artinya komunikasi memberikan hasil yang diinginkan, yaitu agar orang menerima pesan berkenan melakukan tindakan yang ditujukan.

3. Kompetensi SDM

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Murniyanti, S. (2014), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dengan tidak *perform*, ini berarti inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kerja yang baik.

Kompetensi merupakan skill yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan

yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut dengan pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2017).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan efektif serta penuh rasa tanggung jawab yang telah didukung oleh pelatihan kerja, pengalaman kerja serta latar pendidikan (Gasperz, 2019).

Kompetensi adalah gabungan dari skill, pengetahuan, perilaku dan kemampuan yang memudahkan karyawan dalam bekerja secara efektif. Seseorang karyawan bisa saja memiliki banyak skill namun belum tentu kompeten. Karyawan dianggap memiliki kompetensi jika ia tahu cara menggunakan skill yang dimiliki untuk sukses dalam pekerjaannya.

Jika dilihat dari segi penilaian, kompetensi tidak bisa dinilai. Kompetensi terikat pada nilai-nilai yang tidak dapat diukur, walaupun ada penilaian biasanya penilaian kompetensi rentan subjektif. Misalnya, penilaian yang dilakukan untuk melihat kompetensi pegawai dalam beradaptasi di lingkungan kerja akan berbeda-beda, tergantung siapa yang melihatnya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kompetensi adalah skill, kemampuan, keahlian dan keterampilan seseorang atau individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar kinerjanya mengalami kemajuan karir dan perusahaan juga dapat meningkatkan performa, profit dan reputasi.

b. Macam-Macam Kompetensi SDM

Michael Zwell sebagaimana dikutip oleh Wibowo (2013) memberikan lima macam kompetensi yang terdiri dari:

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan Task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* adalah kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan Relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute ialah kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi:

kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

c. Indikator Kompetensi SDM

Menurut Nitisemito (2014:43), ukuran-ukuran kompetensi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat, serta sikap dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemauan mereka yang lebih baik.
2. Pengembangan, dalam hal ini senantiasa belajar untuk mengembangkan kemampuan kerja pegawai, karena dengan adanya sikap demikian pegawai dapat menunjukkan sesuai dengan kemauan mereka yang lebih baik.
3. Tingkat pendidikan, dimana ini merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai.
4. Produktivitas kerja, merupakan hasil usaha dari para pegawai guna mencapai tujuan instansi tersebut.

4. Efektivitas Kerja Pegawai

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Gibson et al (2013) mendefinisikan efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Menurut Noverman Duadji (2021) efektivitas adalah suatu keadaan atau tingkat pencapaian organisasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan dapat tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya menurut Syam (2020) mengatakan pada dasarnya pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh suatu target yang telah dicapai oleh manajemen seperti kualitas, kuantitas dan waktu, dimana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Semakin banyak suatu target yang dapat dicapai maka akan semakin efektif pula kegiatan tersebut. Kata efektivitas juga dapat diartikan sebagai usaha tertentu atau suatu tingkat keberhasilan yang dapat dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi.

Siagian (2018) mengatakan efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang mengatakan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas

Menurut Priansa dan Garnida (2013: 13-14), terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

1. Karakteristik organisasi

Hubungan yang sifatnya relatif seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat diorganisasi atau sering disebut dengan struktur organisasi.

2. Karakteristik lingkungan

Karakteristik lingkungan mencakup dua aspek yaitu aspek lingkungan intern dan lingkungan ekstern. Lingkungan ekstern berkaitan dengan lingkungan yang berada diluar organisasi dan berpengaruh terhadap organisasi terutama dalam pengambilan keputusan. Sedangkan untuk lingkungan intern berkaitan dengan iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.

3. Karakteristik pekerja

Karakteristik pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam efektivitas. Setiap individu memiliki banyak perbedaan, tetapi kesadaran individu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jika suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi harus mampu mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

4. Karakteristik manajemen

Karakteristik manajemen merupakan strategi dan rencana kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Indikator efektivitas kerja menurut Ulfah (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Yaitu suatu kemampuan yang didapat melalui proses pembelajaran karyawan atau latar belakang pendidikan.

2. Keterampilan

Yaitu keterampilan karyawan berhubungan dengan pendidikan yang didapat saat proses pembelajaran seperti kursus komputer dan kursus bahasa.

3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan sesuatu yang didapat seseorang dalam proses edukasi maupun pengalaman saat bekerja yang dialami atas suatu objek.

4. Sikap

Pernyataan evaluative terhadap objek orang atau peristiwa (mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu).

5. Motivasi

Yaitu proses meyakinkan diri sendiri maupun orang lain bahwa kita bisa melakukannya atau semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tugasnya.

6. Stres

Yaitu suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan referensi untuk memahami fokus penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mahrawati (2020)	Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. BRI (Pesero) Cabang Palangka Raya	Kuantitatif	Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel dimasukkan dalam model analisis, terlihat kedua variabel penelitian yaitu Variabel komunikasi (X1) sebesar 0,377, dan budaya organisasi (X2) sebesar 0,363, yang secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikansi terhadap efektivitas karyawan yang bekerja di PT. BRI Cabang Palangkaraya. Demikian pula jika dilihat secara parsial, memang demikian Diketahui kedua variabel mempunyai

				<p>pengaruh positif dan signifikan. Itu Kemampuan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan merupakan hal yang paling dominan variabel efektivitas kerja karyawan PT. BRI Cabang Palangkaraya yang terlihat dari besarnya pengaruh yaitu sebesar 37,7%.</p>
2.	Fauziah Nur Simamora (2018)	<p>Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga</p>	Kuantitatif	<p>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.</p>
3.	Dadang Suryana (2022)	<p>Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi pada Dinas Tenaga</p>

		<p>Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang</p>	<p>Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang berada pada kriteria baik dengan hasil analisis mencapai 80,82%. Begitu pula dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang juga berada pada kriteria baik dengan hasil analisis mencapai 77,73%. Dari analisis korelasi diperoleh nilai sebesar 0,63 yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dari hasil uji signifikan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $4,496 > 2,039$. Dari analisis koefisien determinasi</p>
--	--	---	---

				diketahui bahwa variable komunikasi mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 39,81%.
4.	Aloita Purba (2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation dan Industri Kabupaten Pelalawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) komunikasi yang berlangsung pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan dengan kategori baik; (2) karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan mencapai Efektivitas kerja yang tinggi; (3) komunikasi berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Adei Plantation dan Industri di Kabupaten Pelalawan.
5.	Maryam Odja, Nasir Hamzah, Zainal	Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi SDM

	Arifin (2020)	Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar; (2) Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar; (3) Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.
6.	Farid Akhmed Rino Janua Bella (2018)	Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kaliwates Jember	Kuantitatif	Hasil temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa secara parsial variable pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau

				bersama-sama ketiga variable tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kompetensi SDM maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
7.	Rika Endah Budiharti, Kokom Khomariah, Resa Nurmala (2023)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja	Kuantitatif	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas Kerja dengan hasil $12,639 > 3,292$ yang artinya nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai yang telah didapatkan dari hasil T hitung $>$

				<p>T tabel ($2,579 > 2,032$) dengan nilai signifikansi $0,015 > 0,05$. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung yang di hasilkan lebih besar dari T tabel sebesar ($3,511 > 2,032$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.</p>
8.	Nur Ahmad Ruyani, Megie Ambarsari (2022)	Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan secara parsial kemampuan komunikasi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh dari penelitian ini sebesar 60,4%. Hal ini berarti bahwa kemampuan komunikasi dan kecerdasan</p>

				emosional dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.
9.	Fitriyah Nur Hsb, Hazmanan Khair (2021)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, sistem informasi manajemen secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, keterampilan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara, sedangkan secara simultan

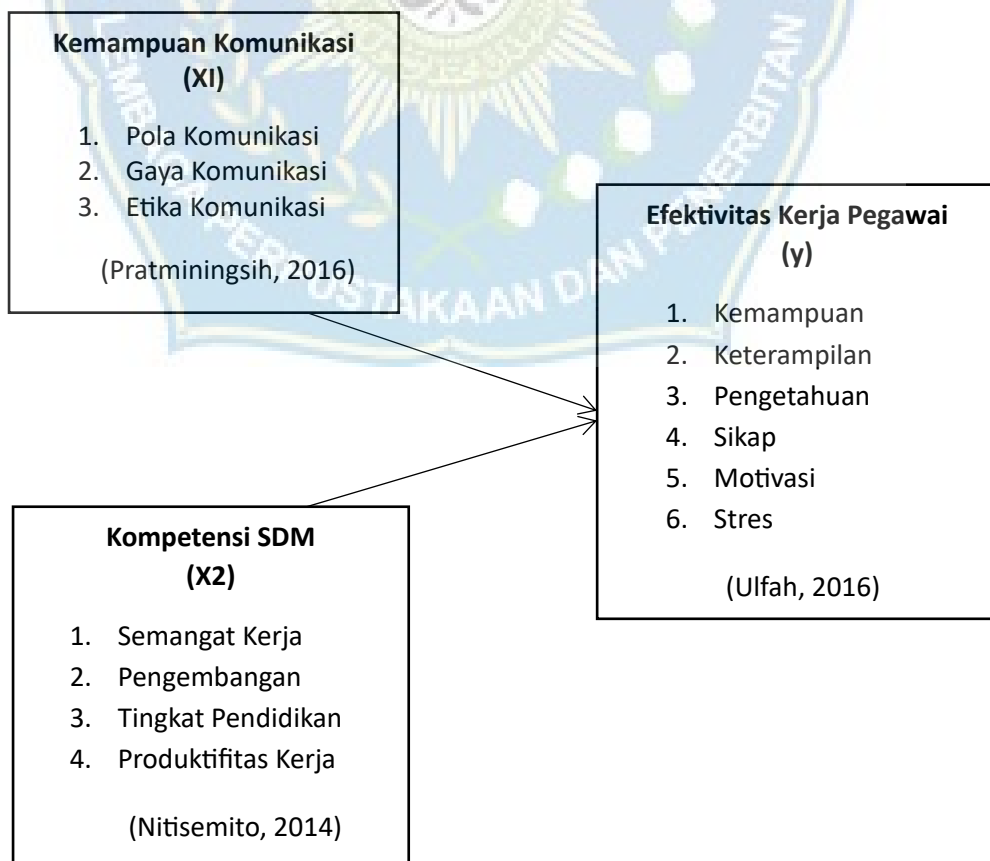
				kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara.
10.	Guntur Suryo Putro, Arfiandy (2020)	Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Fajar Makassar Televisi	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel kinerja dimana dilakukan uji t dengan hasil pengujian t hitung = 13,11 dan t tabel 1,672 untuk taraf signifikan 0,05 berarti t hitung > t tabel dengan dk= 58 – 2 = 56. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Makassar Televisi.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir menurut (Sugiyono, 2014) merupakan suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau di ukur melalui penelitian yang akan di lakukan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para penelitiannya.

Dari kerangka berpikir diatas dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan hubungan antara variable independen, yaitu Kemampuan Komunikasi dan Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Kerja Pegawai sebagai variabel dependen sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis Penelitian

Menurut (Zikmund, 2022) yang mengartikan hipotesis sebagai proposisi (dugaan) yang belum dibuktikan. Dengan kata lain, dugaan pernyataan tersebut masih bersifat tentative (sementara). Maka untuk menjelaskannya butuh fakta atau fenomena (kajian penelitian) yang memungkinkan jawaban atas proposisi tersebut.

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas yaitu adalah sebagai berikut

H1 = diduga Kemampuan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

H2 = diduga Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Menurut (Muhammad Ramdhan, 2021) data kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan, atau dapat di sebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai-nilai kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yang beralamat di Jl. Masjid Raya No.30 Sungguminasa. Peneliti mengambil lokasi di Dinas Pendidikan ini karena karna peneliti ingin mengetahui berapa besar pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kompetensi SDM terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Penelitian ini direncanakan selama dua bulan yaitu dari bulan November Sampai Januari 2024, akan tetapi tidak menutup kemungkinan jika peneliti dapat meneliti kurang dari waktu yang ditentukan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa angka yang dapat diolah dengan menggunakan perhitungan statistik. Data statistik dapat diperoleh dalam bentuk informasi secara lisan maupun tulisan yang antara lain seperti sejarah perusahaan dan penjelasan lain yang dibutuhkan dalam penulisan.

2. Sumber Data

a. Data primer

Data Primer adalah yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kuesiner kepada responden tentang pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kompetensi SDM terhadap Efektivitas kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

b. Data Skunder

Data sekunder, yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

D. Jenis Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan

1. Populasi

Sugiyono (2013:117), Mengemukakan bahawa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa yang berjumlah 63 orang.

2. Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan

ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Menurut (Arikunto,2019:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pendidikan kabupaten gowa yang berjumlah 63 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan Dokumentasi, kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Metode pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang relevan untuk pemecahan dan penganalisaan permasalahan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu piranti dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamatan secara langsung.

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat.

c. Dokumentasi

Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel dan pengukuran

1. Definisi operasional variabel

Defenisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono,2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator
1.	Kemampuan Komunikasi(X1)	Komunikas adalah suatu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain. Stimulus dapat disebut sebagai pesan yang biasanya dalam bentuk verbal. Dimana proses penyampaian dilakukan melalui salura komunikasi, dan terjadi perubahan atau	1. Pola Komunikasi 2. Gaya Komunikasi 3. Etika Komunikasi (Pratminingsih, 2016)

		respons terhadap pesan yang disampaikan.	
2.	Kompetensi SDM (X2)	kompetensi adalah hal yang menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup technical skill, human skill, conceptual skill, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan yang digunakan dalam mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat Kerja 2. Pengembangan 3. Tingkat Pendidikan 4. Produktifitas Kerja <p>(Nitisemito, 2014)</p>
3.	Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan- tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Pengetahuan 4. Sikap 5. Motivasi 6. Stres <p>(Ulfah, 2016)</p>

2. Pengukuran variabel

Dalam penelitian ini skala pengukuran dilakukan oleh penelitian bertujuan untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyino, 2017:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok yang orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2
Skor Pilihan Jawaban

No	Pilihan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2012:124).

Tingkat validitas bisa diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r table (pada taraf signifikansinya 5%, ketentuan untuk *defree of freedom* (df)= $n-2$, dimana n yakni jumlah sampel.

- 1) Jika r hitung $>$ r table, maka pernyataan tersebut valid;
- 2) Jika r hitung $<$ r table, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:130). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Pada Penelitian ini menggunakan analisis data statistik dimana

salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dipahami.

2. Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti. Yang termasuk dalam analisis data statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel bentuk distribusi frekuensi, tabel histogram, mean dan skor deviasi dari apa yang sudah diteliti semasa melakukan penelitian.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Alat analisis yang dapat digunakan adalah dengan melihat tampilan plot atau data dapat juga menggunakan uji kolmogorov smirnov. Data analisis dengan bantuan komputer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terhadap korelasi yang

tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis linear berganda bertujuan guna mengetahui apakah dua ataupun lebih variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara persial ataupun simultan terhadap variabel terkait. didalam penelitian ini pengaruh Kemampuan Komunikasi (X1) dan Kompetensi SDM (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y : \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Efektivitas Kerja Pegawai
α	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X1	= Kemampuan komunikasi
X2	= Kompetensi SDM
e	= error

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H_0 : tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen

H_1 : ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen taraf uji $\alpha = 0.05$

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besarkah kontribusi variabel independen ataupun variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan. Itu ada di variabel Y (bersama-sama) untuk tujuan pengecekan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat

Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa merupakan salah satu lembaga teknis yang menjalankan roda pemerintahan Kabupaten Gowa di bidang pendidikan. Pada era Otonomi Daerah, Kabupaten/Kota memiliki otonomi yang luas yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah itu sendiri. Tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah Daerah, Kabupaten Gowa secara efektif telah melaksanakan otonomi daerah dengan melakukan penataan kelembagaan atau pembentukan Lembaga Perangkat daerah termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Dinas Kabupaten Gowa terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten gowa Nomor 43 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa sebagai Lembaga Teknis Pemerintah Kabupaten Gowa. Penguatan tata kelola yang baik dalam birokrasi pemerintahan merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pembangunan di bidang pendidikan. Lemahnya pelaksanaan pemerintahan menyebabkan layanan pendidikan belum dapat dilaksanakan secara merata, bermutu, berkeadilan, dan akuntabel. Fungsi perencanaan, monitoring dan evaluasi, pengelolaan keuangan, dan ketenagaan serta dukungan infrastruktur secara umum turut menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

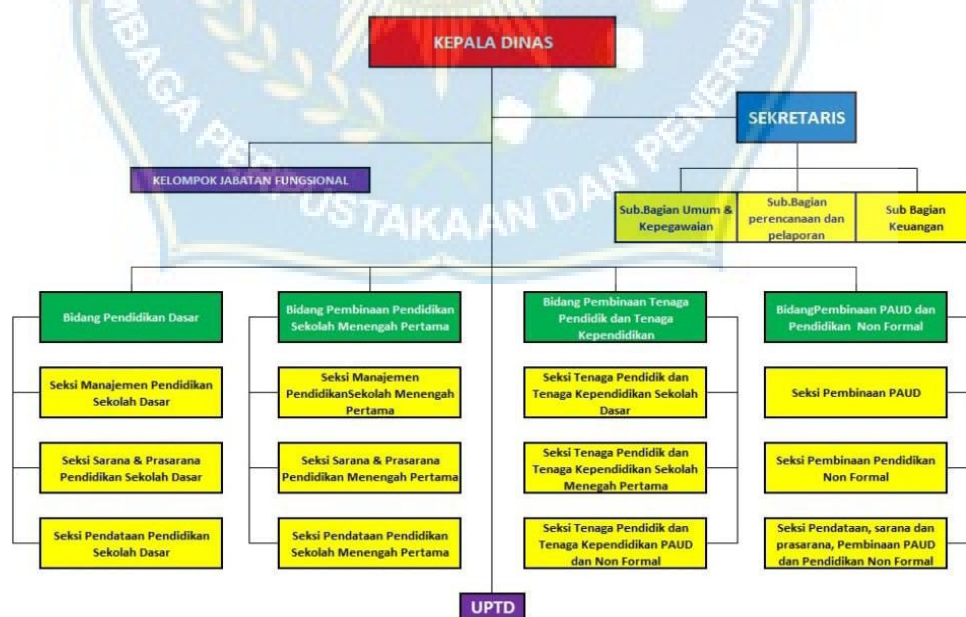
“Terselenggaranya Layanan Pendidikan Yang Prima Untuk Membentuk Manusia Yang Berkualitas Dalam Rangka Mewujudkan Gowa Sebagai Kabupaten Pendidikan”.

b. Misi

1. Menyediakan Layanan Pendidikan yang Merata dan Terjangkau.
2. Meningkatkan Profesionalitas dan Akuntabilitas Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikordinasikan secara formal. Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Job Description

Gambaran mengenai uraian jabatan yang telah ditetapkan

A. Kepala Dinas

Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan urusan bidang pendidikan berdasarkan kewenangan dan tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan perencanaan dan pelaporan, keuangan dan umum dan kepegawaian dalam lingkungan Dinas berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

4. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan berdasarkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

5. Sub Bagian Keuangan

Sub bagian keuangan dipimpin oleh kepala sub bagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan

keuangan berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

6. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

C. Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar

Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan pembimbingan pendidikan Sekolah Dasar meliputi manajemen pendidikan sekolah dasar, sarana dan prasarana pendidikan sekolah dasar dan pendataan pendidikan sekolah dasar sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

1. Seksi Sarana & Prasarana Pendidikan Sekolah Dasar

Seksi sarana dan prasarana Pendidikan Sekolah Dasar dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar dalam menyusun, melaksanakan dan mengkoordinasikan kebijakan teknis, perencanaan dan pengawasan pembangunan sarana dan

pengadaan prasarana pendidikan sekolah dasar berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Dasar

Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Dasar dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar dalam melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi pendataan pendidikan sekolah dasar berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

D. Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama

Bidang Pembinaan Pendidikan Menengah Pertama dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan pendidikan sekolah menengah pertama meliputi manajemen pembinaan pendidikan sekolah menengah pertama, sarana dan prasarana pendidikan sekolah menengah pertama dan pendataan pendidikan sekolah menengah pertama sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

1. Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama

Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dalam melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi pendataan pendidikan sekolah dasar

berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Seksi Sarana & Prasarana Pendidikan Sekolah Menengah Pertama
Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Sekolah Menengah Pertama dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu kepala Bidang Pendidikan Sekolah menengah pertama dalam menyusun, melaksanakan dan mengoordinasikan kebijakan teknis, perencanaan dan pengawasan pembangunan sarana dan pengadaan prasarana pendidikan sekolah menengah pertama berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

E. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan NonFormal

Bidang Pembinaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas menyusun, melaksanakan dan mengoordinasikan kebijakan teknis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai lingkup tugasnya Untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

1. Seksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar
Seksi Pendidik dan tenaga Kependidikan Sekolah Dasar dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan dan pengoordinasian kebijakan kebutuhan, pembinaan dan pengembangan guru dan tenaga kependidikan pada pendidikan

sekolah dasar berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Seksi Tenaga Pendidik & Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan, pelaksanaan dan pengoordinasian kebijakan kebutuhan, pembinaan dan pengembangan guru dan tenaga kependidikan pada pendidikan Sekolah Menengah Pertama berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 63 orang responden (pegawai). Bagian ini menyajikan informasi mengenai karakteristik dari 63 responden tersebut. Berdasarkan jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, dan status.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	37	58,7%
2.	Perempuan	26	41,3%
Total		63	100%

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat jenis kelamin Laki-laki berjumlah 37 orang dengan nilai persentase sebesar 58,7% dan Perempuan sebanyak 26 orang dengan nilai persentase 41,3%. Maka dapat dikatakan bahwa Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa didominasi oleh Laki-laki.

b. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	21-30	20	31,7%
2.	31-40	12	19,0%
3.	41-50	10	15,9%
4.	51-60	21	33,3%
Total		63	100%

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Pada tabel 4.2 menjelaskan bahwa total responden umur 21-30 tahun sebanyak 20 orang dengan jumlah presentase 31,7%, responden umur 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 19,0%, responden umur 41-50 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 15,9%, responden 51-60 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase 33,3% jadi dapat disimpulkan kebanyakan responden berusia 51-60 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SD	0	0,0%
2.	SMP	0	0,0%
3.	SMA	5	7,9%
4.	Sarjana/Diploma	41	65,1%
5.	Lainnya/S2/S3	17	27,0%
Total		63	100%

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini Sebagian besar berpendidikan Sarjana/Diploma yaitu sebanyak 41 orang atau sebanyak 65,1%. Hal ini menggambarkan kondisi yang cukup berimbang dari sisi Tingkat Pendidikan, mengingat tugas-tugas pegawai yang membutuhkan kemampuan tertentu agar program Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dapat berhasil seperti yang diharapkan.

d. Status

Table 4.4

Karakteristik responden berdasarkan status

No.	Status	Frekuensi	Persentase
1.	Menikah	57	90,5%
2.	Belum Menikah	6	9,5%
3.	Cerai	0	0,0%
Total		63	100%

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Berdasarkan uraian tabel 4.4 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang berstatus menikah sebanyak 57 orang dengan persentase 90,5%, dan

berstatus belum menikah sebanyak 6 orang dengan persentase 9,5%, maka disimpulkan bahwa rata-rata responden di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa berstatus sudah menikah.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Dimana hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut.

a. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Komunikasi (X1)

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel Kemampuan Komunikasi yang diukur dengan 9 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Penilaian Responden Berdasarkan Kemampuan Komunikasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
1	Saya merasa nyaman dalam berbicara dengan rekan kerja	28	35	0	0	0	63	44.4%

	atau sesama pegawai ditempat kerja							
Bobot Nilai		140	136	-	-	-	276	-
2	Berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan alat komunikasi tertulis, seperti email atau pesan teks	24	39	0	0	0	63	38.1%
Bobot Nilai		120	156	-	-	-	276	-
3	Saya memiliki kemampuan mendengarkan yang baik saat berinteraksi dengan rekan kerja	28	35	0	0	0	63	44.4%
Bobot Nilai		140	140	-	-	-	280	-
4	Saya lebih suka berkomunikasi secara lisan dari pada tertulis	26	37	0	0	0	63	41.3%
Bobot Nilai		130	148	-	-	-	278	-
5	Menggunakan komunikasi non-verbal, seperti ekspresi wajah dan gerakan tubuh untuk memperkuat pesan	27	36	0	0	0	63	42.9%
Bobot Nilai		135	144	-	-	-	279	-
6	Gaya komunikasi dapat berubah tergantung pada situasi atau lingkungan tempat anda berada	28	35	0	0	0	63	44.4%
Bobot Nilai		140	140	-	-	-	280	-
7	Kejujuran dan integrasi dalam komunikasi sangat penting untuk menjaga hubungan yang baik dengan orang lain	28	35	0	0	0	63	44.4%
Bobot Nilai		140	140	-	-	-	280	-
8	Saya menganggap etika komunikasi sebagai faktor penting dalam keberhasilan ditempat kerja atau dalam hubungan	23	40	0	0	0	63	36.5%

	pribadi							
Bobot Nilai		115	160	-	-	-	275	-
9	Memahami dan menghormati norma-norma budaya dan nilai-nilai sosial dalam komunikasi dengan individu dari latar belakang yang berbeda	28	35	0	0	0	63	44.4%
Bobot Nilai		140	140	-	-	-	280	-
Total		2504						

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi Kemampuan Komunikasi dapat dilihat jumlah total skor sebesar 2504 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 63 = 2835$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 63 = 567$$

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = \frac{2835 - 567}{5} = \frac{2268}{5} = 454$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Kemampuan Komunikasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, Maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat baik} = 2835 - 2381$$

$$\text{Baik} = 2381 - 1927$$

$$\text{Cukup Baik} = 1927 - 1473$$

$$\text{Kurang Baik} = 1473 - 1019$$

$$\text{Tidak Baik} = 1019 - 567$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Kemampuan Komunikasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa masuk dalam kategori "Sangat Baik" sesuai dengan

yang diharapkan dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan rata rata nilai tertinggi pada pada setiap indikator.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi SDM (X2)

Kompetensi merupakan skill yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut dengan pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan hasil penelitian dimana variabel Kompetensi SDM yang diukur dengan 12 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6

Penilaian Responden Berdasarkan Kompetensi SDM

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-rata
1	Merasa puas dengan balas jasa dan penghargaan yang saya terima untuk pekerjaan saya	22	40	1	0	0	63	34.9%
Bobot Nilai		110	160	3	-	-	273	-
2	Pekerjaan saya dapat memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan diri	24	38	1	0	0	63	38.1%
Bobot Nilai		120	152	3	-	-	275	-
3	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja	32	30	1	0	0	63	50.8%
Bobot Nilai		160	120	3	-	-	283	-
4	Program pengembangan berdampak positif pada kepuasan kerja saya	33	30	0	0	0	63	52.4%
Bobot Nilai		165	120	-	-	-	285	-

5	Saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas setelah mengikuti program pengembangan	29	34	0	0	0	63	46.0%
Bobot Nilai		145	136	-	-	-	281	-
6	Program pengembangan berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja di organisasi	29	34	0	0	0	63	46.0%
Bobot Nilai		145	138	-	-	-	281	-
7	Tingkat Pendidikan yang telah saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja saya	25	38	0	0	0	63	39.7%
Bobot Nilai		125	152	-	-	-	277	-
8	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan Pendidikan yang telah saya tempuh	31	32	0	0	0	63	49.2%
Bobot Nilai		155	128	-	-	-	283	-
9	Saya terus mengasah dan mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan kinerja saya	23	40	0	0	0	63	36.5%
Bobot Nilai		115	160	-	-	-	275	-
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan	23	32	0	0	0	63	36.5%
Bobot Nilai		115	128	-	-	-	243	-
11	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	23	32	0	0	0	63	36.5%
Bobot Nilai		115	128	-	-	-	243	-
12	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain	28	35	0	0	0	63	44.4%
Bobot Nilai		140	140	-	-	-	280	-
Total		3019						

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi Kompetensi SDM dapat dilihat jumlah total skor sebesar 3019 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 12 \times 5 \times 63 = 3780$$

$$\text{Nilai minimal} = 12 \times 1 \times 63 = 756$$

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = \frac{3780 - 756}{5} = \frac{3024}{5} = 605$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Kompetensi SDM di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, Maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat baik} = 3780 - 3175$$

$$\text{Baik} = 3175 - 2570$$

$$\text{Cukup Baik} = 2570 - 1965$$

$$\text{Kurang Baik} = 1965 - 1360$$

$$\text{Tidak Baik} = 1360 - 755$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Kompetensi SDM di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa masuk dalam kategori "Baik" sesuai dengan yang diharapkan dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada poin 4 dengan total skor yang didapatkan sebanyak 285 dan nilai rata-rata 52.4%.

c. Analisis Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas kerja merupakan ukuran pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitasaktifitas yang telah ditetapkan

suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dimana variabel Efektivitas Kerja yang diukur dengan 12 pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.7

Penilaian Responden Berdasarkan Efektivitas Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-rata
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	24	36	1	2	0	63	38.1%
Bobot Nilai		120	144	3	4	-	271	-
2	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	28	35	0	0	0	63	34.4%
Bobot Nilai		140	140	-	-	-	280	-
3	Instansi dapat memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan keterampilan pegawai	33	30	0	0	0	63	52.4%
Bobot Nilai		165	120	-	-	-	285	-
4	Pekerjaan saya mampu mengembangkan keterampilan baru atau mendalami keterampilan yang sudah ada	31	32	0	0	0	63	49.2%
Bobot Nilai		155	128	-	-	-	283	-
5	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki	30	33	0	0	0	63	47.6%
Bobot Nilai		150	132	-	-	-	282	-
6	Saya ditempatkan dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang	35	28	0	0	0	63	55.6%

	saya miliki.							
	Bobot Nilai	175	112	-	-	-	287	-
7	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja	35	28	0	0	0	63	55.6%
	Bobot Nilai	175	112	-	-	-	287	-
8	Sistem penilaian kinerja dianggap adil dan objektif oleh pegawai	30	33	0	0	0	63	47.6%
	Bobot Nilai	150	132	-	-	-	282	-
9	Saya merasa untuk meningkatkan efisiensi kerja saya Ketika ada penghargaan yang ditawarkan	28	35	0	0	0	63	44.4%
	Bobot Nilai	140	140	-	-	-	280	-
10	Mendapatkan pengakuan atas kontribusi kerja adalah factor motivasi yang penting bagi saya	36	27	0	0	0	63	57.1%
	Bobot Nilai	180	108	-	-	-	288	-
11	Tekanan waktu yang ketat seringkali menjadi sumber stress bagi saya	31	32	0	0	0	63	49.2%
	Bobot Nilai	155	128	-	-	-	283	-
12	Sistem manajemen yang tidak jelas atau tidak konsisten meningkatkan Tingkat stress bagi saya	28	34	0	1	0	63	44.4%
	Bobot Nilai	140	136	-	2	-	278	-
	Total						3386	

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi Efektivitas Kerja dapat dilihat jumlah total skor sebesar 3386 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 12 \times 5 \times 63 = 3780$$

$$\text{Nilai minimal} = 12 \times 1 \times 63 = 756$$

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = \frac{3780 - 756}{5} = \frac{3024}{5} = 605$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa, Maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat baik} = 3780 - 3175$$

$$\text{Baik} = 3175 - 2570$$

$$\text{Cukup Baik} = 2570 - 1965$$

$$\text{Kurang Baik} = 1965 - 1360$$

$$\text{Tidak Baik} = 1360 - 755$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa masuk dalam kategori " Sangat Baik" sesuai dengan yang diharapkan dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada poin 10 dengan total skor yang didapatkan sebanyak 288 dan nilai rata-rata 57.1%.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

1. Uji Validitas Variabel X1

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kemampuan Komunikasi (X1)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Kemampuan Komunikasi (X1)	X1.1	0,424	0,248	0,001	Valid
	X1.2	0,516	0,248	0,000	Valid
	X1.3	0,300	0,248	0,017	Valid
	X1.4	0,625	0,248	0,000	Valid
	X1.5	0,329	0,248	0,008	Valid
	X1.6	0,470	0,248	0,000	Valid
	X1.7	0,408	0,248	0,001	Valid
	X1.8	0,518	0,248	0,000	Valid
	X1.9	0,594	0,248	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X.1.1 sebesar 0,424, X.1.2 sebesar 0,516, X.1.3 sebesar 0,300, X.1.4 sebesar 0,625, X.1.5 sebesar 0,329, X.1.6 sebesar 0,470, X.1.7 sebesar 0,408, X.1.8 sebesar 0,518, X.1.9 sebesar 0,598. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,248.

2. Uji Validitas Variabel X2

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM (X2)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi SDM (X2)	X2.1	0,699	0,248	0,000	Valid
	X2.2	0,733	0,248	0,000	Valid
	X2.3	0,469	0,248	0,000	Valid
	X2.4	0,536	0,248	0,000	Valid
	X2.5	0,369	0,248	0,003	Valid
	X2.6	0,379	0,248	0,002	Valid
	X2.7	0,648	0,248	0,000	Valid
	X2.8	0,333	0,248	0,008	Valid
	X2.9	0,351	0,248	0,005	Valid
	X2.10	0,509	0,248	0,000	Valid
	X2.11	0,641	0,248	0,000	Valid
	X2.12	0,466	0,248	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X.2.1 sebesar 0,699, X.2.2 sebesar 0,733, X.2.3 sebesar 0,469, X.2.4 sebesar 0,536, X.2.5 sebesar 0,369, X.2.6 sebesar 0,379, X.2.7 sebesar 0,648, X.2.8 sebesar 0,333, X.2.9 sebesar 0,351, X.2.10 sebesar 0,509, X.2.11 sebesar

0,641, X.2.12 sebesar 0,466. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,248.

3. Uji Validitas Variabel (Y)

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,562	0,248	0,000	Valid
	Y.2	0,818	0,248	0,000	Valid
	Y.3	0,808	0,248	0,000	Valid
	Y.4	0,797	0,248	0,000	Valid
	Y.5	0,881	0,248	0,000	Valid
	Y.6	0,738	0,248	0,000	Valid
	Y.7	0,688	0,248	0,000	Valid
	Y.8	0,860	0,248	0,000	Valid
	Y.9	0,825	0,248	0,000	Valid
	Y.10	0,636	0,248	0,000	Valid
	Y.11	0,656	0,248	0,000	Valid
	Y.12	0,496	0,248	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y.1 sebesar 0,562, Y.2 sebesar 0,818, Y.3 sebesar 0,808, Y.4 sebesar 0,797, Y.5 sebesar 0,881, Y.6 sebesar 0,738, Y.7 sebesar 0,688,

Y.8 sebesar 0,860, Y.9 sebesar 0,825, Y.10 sebesar 0,636, Y.11 sebesar 0,656, Y.12 sebesar 0,496. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,248.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0.60. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standa Reliabilitas	Keterangan
1.	Kemampuan Komunikasi	0,640	0,60	Reliabel
2.	Kompetensi SDM	0,743	0,60	Reliabel
3.	Efektivitas Kerja Pegawai	0,769	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Dari tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing-masing variable Kemampuan Komunikasi (X1), Kompetensi SDM (X2) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya.

Dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas K-S.

1. Jika nilai signifikan (Sig). Lebih besar dari 0,05 maka dapat penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	86
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,172

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan dilihat dari nilai *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel

bebas yang memiliki $VIF < 10$ atau *tolerance* > 0.10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan Komunikasi	0,905	1,105
Kompetensi SDM	0,905	1,105

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui nilai *tolerance* variabel X1 sebesar $0.905 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.105 < 10$. Nilai *tolerance* variabel X2 sebesar $0.905 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.105 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.923	12.578		.789	.433
	Kemampuan Komunikasi	.549	.270	.251	2.032	.047
	Kompetensi SDM	.412	.199	.256	2.070	.043

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.923 + 0.549 X_1 + 0.412 X_2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 9.923$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 dianggap 0 maka nilai dari efektivitas kerja pegawai adalah sebesar **9.923**.

$\beta_1 = 0.549$ artinya variabel kemampuan komunikasi berpengaruh positif efektivitas kerja pegawai dan apabila variabel efektivitas kerja pegawai meningkat satu satuan, maka kemampuan komunikasi akan meningkat sebesar **0.549** satuan.

$\beta_2 = 0.412$ artinya variabel kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai dan apabila variabel efektivitas kerja pegawai meningkat satu satuan, maka kompetensi SDM akan meningkat **0.412** satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui t-tabel sebesar **2.000**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k - 1 = 2.000$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.923	12.578		.789	.433
	Kemampuan Komunikasi	.549	.270	.251	2.032	.047
	Kompetensi SDM	.412	.199	.256	2.070	.043

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**2.000**) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

a. Kemampuan Komunikasi (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kemampuan komunikasi (X_1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **2.032** $>$ t_{tabel} **2.000** dan nilai sig. **0.047** $<$ **0.05**. Hal ini berarti variabel kemampuan komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

b. Kompetensi SDM (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kompetensi SDM (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **2.070** $>$ t_{tabel} **2.000** dan nilai sig. **0.043** $<$ **0.05**. Hal ini berarti variabel

kompetensi SDM (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.141	4.202

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic 26, 2023

Berdasarkan output di atas didapatkan nilai pada R Square sebesar = **0.169**, artinya pengaruh variabel kemampuan komunikasi (X_1) dan kompetensi SDM (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa sebesar 16.9% dan sisanya sebesar 83.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti variabel lain di luar dari penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut (Desler,2008) memberikan deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh karyawan. Bagaimana mereka melakukan pekerjaan itu, dan kondisi kerja yang dari pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Ivancevich,2007) mendefinisikan Spesifikasi pekerjaan sebagai suatu penjelasan tertulis terhadap pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lainnya untuk efektivitas kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Ni Luh, dkk. (2013, hlm.1): “Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.”

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 63 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 37 orang responden laki-laki dan 26 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Frekuensi jawaban variabel X1 memiliki rata-rata (mean) nilai yang tertinggi sebesar 44.4% di lima pernyataan, dan yang terendah sebesar 36.5%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Kemampuan Komunikasi menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 2.032 > t_{tabel} 2.000$ dan nilai sig. $0.047 < 0.05$. Hal ini berarti variabel Kemampuan Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah Nur Simamora (2018), dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

2. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 63 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 37 orang responden laki-laki dan 26 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Frekuensi jawaban variabel X2 memiliki rata-rata (mean) nilai yang tertinggi sebesar 52.4% pada pernyataan 4, dan yang terendah sebesar 36.5%.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Kompetensi SDM menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 2.070 > t_{tabel} 2.000$ dan nilai sig. $0.043 < 0.05$. Hal ini berarti variabel Kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryam Odja, Nasir Hamzah, Zainal Arifin (2020), dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar; (2) Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar; (3) Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Kerja Pefawai dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang sudah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t dan nilai signifikan dapat diketahui bahwa variable Kemampuan Komunikasi (X1) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{hitung} **2.032** > t_{tabel} **2.000** dengan nilai sig. **0.047** < **0.05**. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable kemampuan komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Penedidikan Kabupaten Gowa.
2. Berdasarkan hasil Uji t dan nilai signifikanpada variable Kompetensi SDM (X!) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{hitung} **2.070** > t_{tabel} **2.000** dan nilai sig. **0.043** < **0.05**. sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable Kompetensi SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Penedidikan Kabupaten Gowa.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Berdasarkan Hasil penelitian ini diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa agar kiranya mempertahankan atau meningkatkan

kinerja pegawai pada dinas Pendidikan dan diharapkan dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan kemampuan komunikasi dan kompetensi SDM pegawai agar kedepannya dinas pendidikan dapat terus berkembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang lebih berpengaruh terhadap Efektivitas Pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bella, F. A. R. J. (2018). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Kaliwates Jember. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Budiharti, R. E., Komariah, K., & Nurmala, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1632-1640.
- Chairani, A. (2018). Pengaruh Penerapan Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 86. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8399>
- Duadji, N., Prabawati, T., & Prihantika, I. (2021). Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Court Dalam Upaya Peningkatan K Ualitas Pelayanan Publik (Studi Di Pengadilan Negeri T Anjung Karang K Elas 1 a). *Jurnal Administrativa*, 3, 1.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Effendy, O.U. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ganiem, L. M. (2018). *Komunikasi Kedokteran konteks Teoritis Dan Praktis*. Depok: Prenada Media Group.
- Gasperz, J. (2019). dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Badan Pusat Statistik Wilayah Maluku). *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Perbankan*, 5(2), 40–46.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga.
- Gie, The Liang, (2012), *Administrasi Perkantoran*, Jakarta, Liberty.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hsb, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 15-30.
- Jabbar, J. (2020). *PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG* (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).

- Kaehler & Grundei, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah Proses Dalam Mencapai Suatu Tujuan Yang Berkelanjutan.
- Luh, Putu Bakti Mesha, dkk.(2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 .No. 2. Hlm. 1-8
- Mahrawati, M. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BRI (PERSERO) CABANG PALANGKA RAYA. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2).
- Mangkunegara, AP. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Murniyanti, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park dan Resort Hotel. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 14(1).
- Nitisemito., & Alex, S. (2014). Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Odja, M., Hamzah, N., & Arifin, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1), 105-119.
- Pratminingsih, S. A. (2016). Komunikasi Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2013. Manajemen Perkantoran. Bandung: Alfabeta
- Purba, A. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. ADEI Plantation Dan Industri Kabupaten Pelalawan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ramadhan Muhammad. (2021). Metode Penelitian. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ruyani, N. A., & Ambarsari, M. (2022). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Office Administration*, 4(1), 62-86.
- Sa'diyah, H. (2015). Analisis Dampak Merger Terhadap Economic Value Added (EVA) Dan Market Value Added (MVA)(Studi Pada Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia Yang Melakukan Merger Tahun 2011). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(1).
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Fauziah N. "Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga." *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, vol. 3, no. 2, 2018, pp. 380-388, doi:[10.32696/jp2sh.v3i2.224](https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i2.224).
- Somad, Rismi., dan Priansa, D. Juni. 2014.

- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*". Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Suryana, Dadang. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang." *JRPA- Journal of Regional Public Administration* 7.1 (2022): 73-81.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-96
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ulfah, F. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lempake Kecamatan Samarinda. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Wajdi (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 12 No. 1.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zikmund, William. 2022. *Business Research Method*. 8th Ed. Canada: Cengage L



LAMPIRAN 1: KUESIONER**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : RESKY FITRIANA NUR
Nim : 105721132420
Prodi/ Jurusan : Manajemen

Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa”**.

Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda centang pada jawaban yang sesuai keadaan anda

Nama :

Jenis Kelamin

Perempuan :

Laki-laki :

Usia

21-30 tahun :

31-40 tahun :

41-50 tahun :

>51 tahun :

Status

Menikah :

Belum Menikah :

Cerai :

Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang pada salah satu alternatif jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi anda, berikut ini keterangan mengenai skor penelitian.

Alternatif Jawaban	Point
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Variabel Kemampuan Komunikasi (X1)

No	Pernyataan Indikator	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
Pola Komunikasi						
1	Saya merasa nyaman dalam berbicara dengan rekan kerja atau sesama pegawai ditempat kerja					
2	Berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan alat komunikasi tertulis, seperti email atau pesan teks					
3	Saya memiliki kemampuan mendengarkan yang baik saat berinteraksi dengan rekan kerja					
Gaya Komunikasi						
4	Saya lebih suka berkomunikasi secara lisan dari pada tertulis					
5	Menggunakan komunikasi non-verbal, seperti ekspresi wajah dan gerakan tubuh untuk memperkuat pesan					
6	Gaya komunikasi dapat berubah tergantung pada situasi atau lingkungan tempat anda berada					
Etika Komunikasi						
7	Kejujuran dan integrasi dalam komunikasi sangat penting untuk menjaga hubungan yang baik dengan orang lain					
8	Saya menganggap etika komunikasi sebagai faktor penting dalam keberhasilan ditempat kerja atau dalam hubungan pribadi					
9	Memahami dan menghormati norma-norma budaya dan nilai-nilai sosial dalam komunikasi dengan individu dari latar belakang yang berbeda					

2. Variabel Kompetensi SDM (X2)

No	Pernyataan Indikator	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
Semangat Kerja						
1	Merasa puas dengan balas jasa dan penghargaan yang saya terima untuk pekerjaan saya					
2	Pekerjaan saya dapat memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan diri					
3	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja					
Pengembangan						
4	Program pengembangan berdampak positif pada kepuasan kerja saya					
5	Saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas setelah mengikuti program pengembangan					
6	Program pengembangan berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja di organisasi					
Tingkat Pendidikan						
7	Tingkat Pendidikan yang telah saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja saya					
8	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini sesuai dengan Pendidikan yang telah saya tempuh					
9	Saya terus mengasah dan mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan kinerja saya					
Produktifitas Kerja						
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan					
11	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
12	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain					

3. Variable Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan Indikator	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
Kemampuan						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
2	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
Keterampilan						
3	Instansi dapat memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan keterampilan pegawai					
4	Pekerjaan saya mampu mengembangkan keterampilan baru atau mendalami keterampilan yang sudah ada					
Pengetahuan						
5	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki					
6	Saya ditempatkan dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
Sikap						
7	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja					
8	Sistem penilaian kinerja dianggap adil dan objektif oleh pegawai					
Motivasi						
9	Saya merasa untuk meningkatkan efisiensi kerja saya Ketika ada penghargaan yang ditawarkan					
10	Mendapatkan pengakuan atas kontribusi kerja adalah factor motivasi yang penting bagi saya					
Stres						
11	Tekanan waktu yang ketat seringkali menjadi sumber stress bagi saya					

12	Sistem manajemen yang tidak jelas atau tidak konsisten meningkatkan Tingkat stress bagi saya					
----	--	--	--	--	--	--



LAMPIRAN 2: TABULASI DATA PENELITIAN

No	KEMAMPUAN KOMUNIKASI (X1)									TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
6	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42
7	5	4	5	4	5	5	5	5	4	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
12	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
13	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
14	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
17	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
19	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
20	5	4	5	4	5	5	5	5	4	42
21	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
26	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
27	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
32	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
33	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
34	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
35	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43

37	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
38	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
39	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
40	5	4	5	5	4	4	5	4	4	40
41	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
43	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
44	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
45	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
47	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
53	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
54	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
56	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
57	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
59	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
60	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
61	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
62	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44

No	KOMPETENSI SDM (X2)												TOTAL
	X2.1 1	X2.2 2	X2.3 3	X2.4 4	X2.5 5	X2.6 6	X2.7 7	X2.8 8	X2.9 9	X2.10 0	X2.11 1	X2.12 2	
1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	55
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	57
3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	55
7	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	54
8	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52
9	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	52

10	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	57
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
12	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	53
13	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	53
14	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	49
15	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
17	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
20	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	56
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52
25	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	53
26	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
29	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	55
30	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	56
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
32	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	55
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
35	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
38	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	53
39	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	53
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	52
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
43	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	53
44	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	56
45	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	54
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
47	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	57
50	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51

51	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	54
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	56
54	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
55	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	53
56	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	54
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	54
59	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
60	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
61	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	54
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
63	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	55

No	EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)												TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
6	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	55
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
9	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	54
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
11	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
12	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
15	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	53
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	55
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	56

24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	48
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
38	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	53
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
44	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	54
45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
63	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	56

LAMPIRAN 3: HASIL OLAH DATA SPSS

Analisis Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Status
N	Valid	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0
Sum		89	158	264	69

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	58.7	58.7	58.7
	Perempuan	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	20	31.7	31.7	31.7
	31-40	12	19.0	19.0	50.8
	41-50	10	15.9	15.9	66.7
	51-60	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	7.9	7.9	7.9
	Sarjana/Diploma	41	65.1	65.1	73.0
	Lainnya/S2/S3	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	57	90.5	90.5	90.5
	Belum Menikah	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Hasil Uji Analisis Deskriptif**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	55.6	55.6	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	61.9	61.9	61.9
	5	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	55.6	55.6	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	58.7	58.7	58.7
	5	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	57.1	57.1	57.1
	5	27	42.9	42.9	100.0
Total		63	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	55.6	55.6	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
Total		63	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	55.6	55.6	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
Total		63	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	63.5	63.5	63.5
	5	23	36.5	36.5	100.0
Total		63	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	55.6	55.6	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
Total		63	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	40	63.5	63.5	65.1
	5	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	38	60.3	60.3	61.9
	5	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	30	47.6	47.6	49.2
	5	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	47.6	47.6	47.6
	5	33	52.4	52.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	54.0	54.0	54.0
	5	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	54.0	54.0	54.0
	5	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	60.3	60.3	60.3
	5	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	50.8	50.8	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	63.5	63.5	63.5
	5	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	50.8	50.8	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	63.5	63.5	63.5
	5	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	55.6	55.6	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	1	1.6	1.6	4.8
	4	36	57.1	57.1	61.9
	5	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	55.6	55.6	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	47.6	47.6	47.6
	5	33	52.4	52.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	50.8	50.8	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	52.4	52.4	52.4
	5	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	44.4	44.4	44.4
	5	35	55.6	55.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	44.4	44.4	44.4
	5	35	55.6	55.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	52.4	52.4	52.4
	5	30	47.6	47.6	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	55.6	55.6	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	42.9	42.9	42.9
	5	36	57.1	57.1	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	50.8	50.8	50.8
	5	31	49.2	49.2	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	4	34	54.0	54.0	55.6
	5	28	44.4	44.4	100.0
Total		63	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.028	.008		.912	.553	.000	.075	.906	.415	.198	.415	.917	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.252	.307	-.014	.181	.498**	-.076	.319*	.112	.393**	.048	.327**	.149	.536**
	Sig. (2-tailed)	.046	.015	.912	.000	.554	.011	.382	.001	.706	.009	.243	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.5	Pearson Correlation	.021	.026	-.076	.498*	.181	.105	.162	-.017	.358**	.047	.093	.071	.369**
	Sig. (2-tailed)	.870	.842	.553	.000	.411	.204	.894	.004	.717	.466	.579	.003	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.6	Pearson Correlation	.021	.088	.704**	-.076	.181	.127	-.087	-.021	.238	-.039	-.071	.379**	
	Sig. (2-tailed)	.870	.495	.000	.554	.411	.073	.529	.832	.061	.762	.579	.002	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.7	Pearson Correlation	.751**	.750**	.226	.319*	.162	.227	.181	-.126	-.024	.733**	-.073	.648**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.075	.011	.204	.073	.092	.324	.879	.000	.572	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.8	Pearson Correlation	-.021	-.020	-.015	.112	-.017	.081	.214	-.011	.681	-.022**	.087**	.333**	
	Sig. (2-tailed)	.870	.879	.906	.382	.894	.529	.092	.871	.000	.498	.000	.008	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
X2.9	Pearson Correlation	.022	.103	.105	.393**	.358**	.027	.126	-.021	.112	-.080	.112	.351**	
	Sig. (2-tailed)	.865	.422	.415	.000	.000	.832	.324	.871	.498	.393	.688	.005	

Y.8	Pearson	.38	.68	.65	.65	.74	.59	.59	1	.87	.63	.46	.30	.860*
	Correlation	4**	2**	5**	1**	5**	7**	7**		4**	3**	0**	7*	*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.014	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.9	Pearson	.31	.67	.53	.58	.61	.47	.67	.87	1	.64	.52	.35	.825*
	Correlation	8*	9**	3**	9**	8**	9**	1**	4**		5**	5**	4**	*
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.10	Pearson	.20	.51	.45	.46	.50	.32	.45	.63	.64	1	.33	.11	.636*
	Correlation	2	6**	9**	7**	5**	3**	2**	3**	5**		9**	8	*
	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000		.007	.356	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.11	Pearson	.32	.46	.49	.49	.58	.43	.36	.46	.52	.33	1	.28	.656*
	Correlation	1*	1**	3**	2**	7**	3**	9**	0**	5**	9**		4*	*
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.007		.024	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.12	Pearson	.62	.24	.18	.28	.25	.25	.19	.30	.35	.118	.28	1	.496*
	Correlation	9**	4	5	4*	3*	0*	5	7*	4**		4*		*
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.147	.024	.043	.043	.125	.014	.004	.356	.024		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total_Y	Pearson	.56	.81	.80	.79	.88	.73	.68	.86	.82	.63	.65	.49	1
	Correlation	2**	8**	8**	7**	1**	8**	8**	0**	5**	6**	6**	6**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Kemampuan Komunikasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.640	9

Kompetensi SDM (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.743	12

Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15100121
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.067
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.923	12.578		.789	.433		
	Total_X1	.549	.270	.251	2.032	.047	.905	1.105
	Total_X2	.412	.199	.256	2.070	.043	.905	1.105

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Total_X2, Total_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.411 ^a	.169	.141	4.202

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.739	2	107.370	6.082	.004 ^b
	Residual	1059.197	60	17.653		
	Total	1273.937	62			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.923	12.578		.789	.433
	Total_X1	.549	.270	.251	2.032	.047
	Total_X2	.412	.199	.256	2.070	.043

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Uji T-Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.923	12.578		.789	.433
	Kemampuan Komunikasi	.549	.270	.251	2.032	.047
	Kompetensi SDM	.412	.199	.256	2.070	.043

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.141	4.202

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI



LAMPIRAN 5: SURAT IZIN IZIN DAN BALASAN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)065508 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 2738/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 17 Rabiul Akhir 1445
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 1 Nopember 2023 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 267/05/A.2-II/XI45/2023 tanggal 13 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : RESKY FITRIANA NUR
 No. Stambuk : 10572 1132420
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 16 Nopember 2023 s/d 16 Januari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Muhi. Arief Muhsin, M.Pd
 NBM-1127761

11-23

Dipindai dengan CamScanner



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 29364/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Gowa
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2738/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 01 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: RESKY FITRIANA NUR
Nomor Pokok	: 105721132420
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 November 2023 s/d 16 Januari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 13 November 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENDIDIKAN**

Alamat Jalan Masjid Raya Telp. 867774 Kode Pos 92111 Sungguminasa

IZIN PENELITIAN

Nomor : 800/4066/DISDIK

Dasar : Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa Nomor : 503/1359/DPM-PSTP/PENELITIAN/XI/2023 Tanggal, 29 November 2023 Perihal Rekomendasi Penelitian, maka kepala Dinas Pendidikan Kab.Gowa

MENGIZINKAN

Kepada : Nama : REZKY FITRIANA NUR
Tempat/Tanggal Lahir : Polcko / 28 Desember 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Nomor Pokok : 105724132420
Program Studi : MANAJEMEN
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Lalliseng

Untuk : Mengadakan Penelitian di Dinas Pendidikan di Kabupaten Gowa dalam rangka penyusunan skripsi pada UNISMUHI dengan Judul Penelitian : **"PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GOWA"**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Harus melapor pada Kepala Dinas yang bersangkutan
2. Tidak Mengganggu proses kegiatan di Lokasi Penelitian
3. Harus mematuhi tata tertib dan peraturan di Kantor yang berlaku
4. Hasil penelitian 1 (satu) exampilar dilaporkan kepada Kepala Dinas Pendidikan

Kab.Gowa. Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 18 Desember 2022



Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA DINAS

TAUFIQ MURSAD,ST
Pangkat : Pembina Utama Muda / IV.c
NIP : 197207011998031008

Tembusan :

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. Peninggal

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan BSR.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code





**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENDIDIKAN**

Alamat: Jl. Mesjid Raya No.30 Telp. (0411) 887344 Kode Pos 92111 Sungguminasa

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 800/ 792 /DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TAUFIQ MURSAH, ST
Nip. : 19720701 1998003 1 008
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda / IV.c
Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan Kab. Gowa

Menerangkan bahwa mahasiswa (i) di bawah ini :

Nama : Resky Fitriana Nur
Nim / Jurusan : 105721132420 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa pada Tanggal 29 November 2023 – 16 Januari 2024.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 17 Januari 2024
Kepala Dinas Pendidikan



TAUFIQ MURSAH, S.T
Pembina Tingkat I
NIP : 19720701 199803 1 008

Tembusan Kepada Yth :
1. Peringgal

LAMPIRAN 6: SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Resky Fitriana Nur
Nim : 105721132420
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	12 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 19 Maret 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nur Hafidha S. Mum, M.L.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

Resky Fitriana Nur 105721132420 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX

8% INTERNET SOURCES

0% PUBLICATIONS

3% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Similarity
1	paperdanjournal.wordpress.com Internet Source	7%
2	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	2%
3	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	1%
4	vdocuments.site Internet Source	1%

Exclude quotes

Exclude bibliography

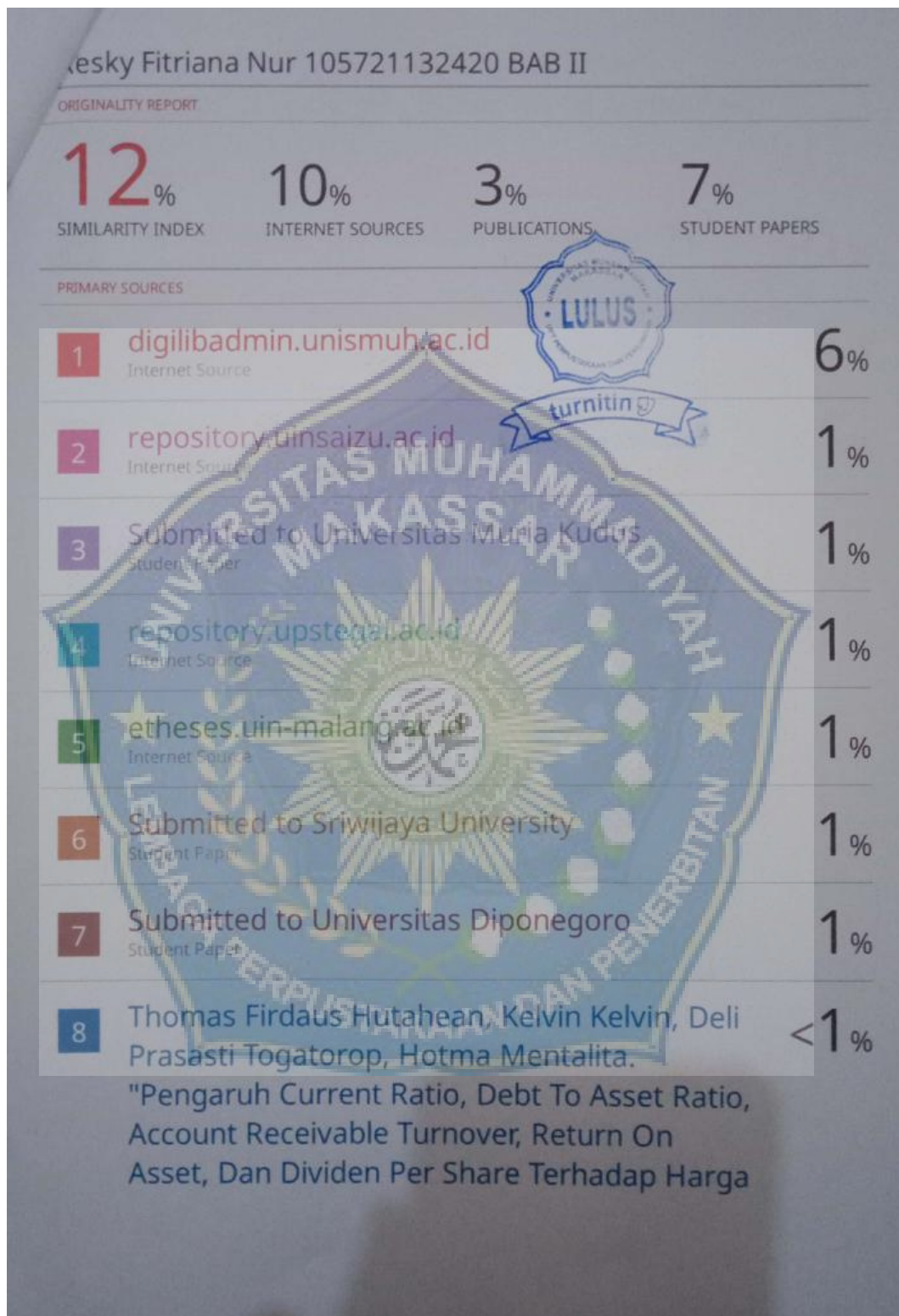
Exclude matches

LULUS

turnitin

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



Saham Pada Perusahaan Manufaktur",
Journal of Economic, Bussines and Accounting
(COSTING), 2023

Publication

9 Submitted to UIN Raden Intan Lampung <1%
Student Paper

10 jurnal.um-tapsel.ac.id <1%
Internet Source

11 Clara Intan Pasarrin, Victor P. K. Lengkong,
Rudie Y. Lumantow. "Hubungan Kejenuhan
Kerja dengan Kinerja Anggota POLRI
berdasarkan Karakteristik Demografi di
Ditlantas Polda Sulut", Jurnal EMBA : Jurnal
Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi, 2023 <1%

Publication

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

Off

On



Resky Fitriana Nur 105721132420 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Widyadarmas
Student Paper

2%

2

repository.uin-suska.ac.id
Internet Source

2%

3

Submitted to UIN Raden Intan Lampung
Student Paper

2%

4

www.stuffspec.com
Internet Source

2%

5

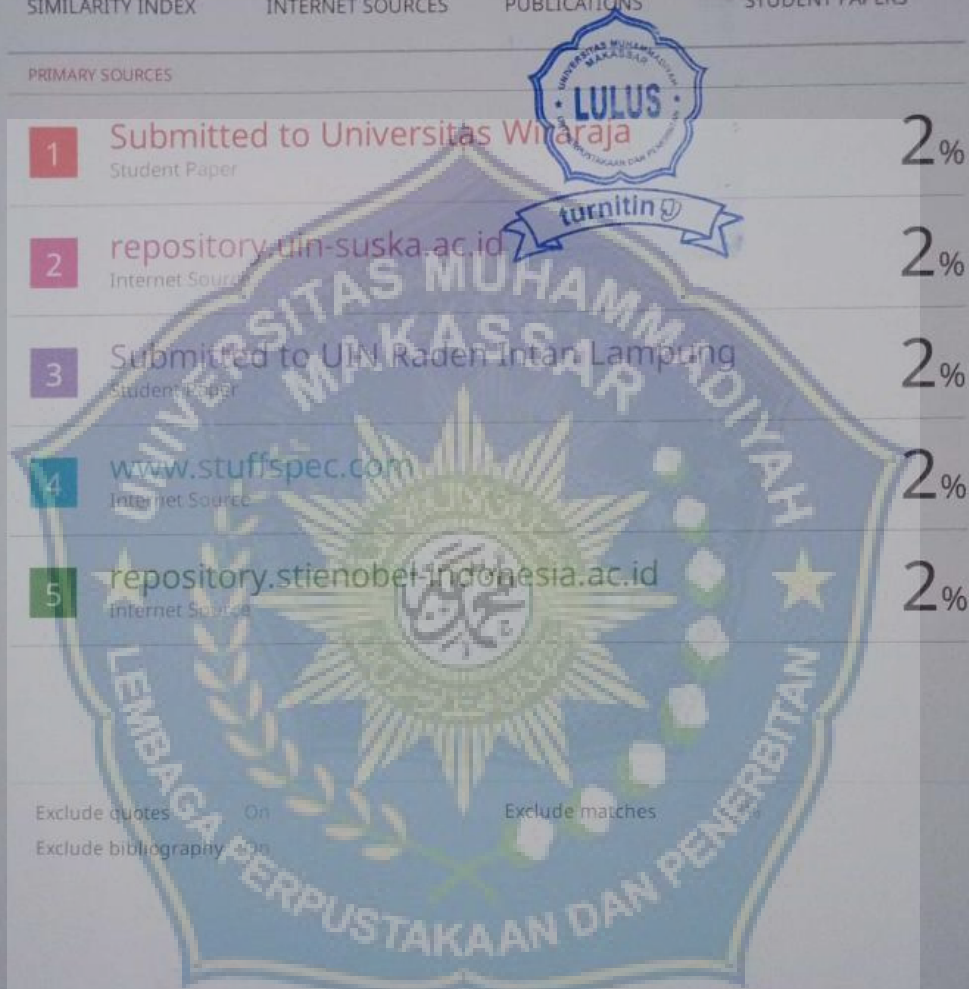
repository.stienobet-indonesia.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches

Exclude bibliography On



Resky Fitriana Nur 105721132420 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

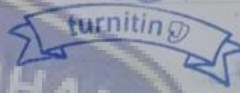
PRIMARY SOURCES

1	www.hybrid-analysis.com Internet Source	3%
2	repository.upstegal.ac.id Internet Source	3%
3	www.bpsf.ik Internet Source	2%
4	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



esky Fitriana Nur 105721132420 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	5%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	5%
---	-------------------------------	----

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude references On



The image shows a Turnitin originality report for a document by esky Fitriana Nur (ID: 105721132420) titled 'BAB V'. The report indicates a total similarity index of 5%, which is attributed to a single internet source, 123dok.com. The breakdown shows 5% similarity from internet sources, 5% from publications, and 0% from student papers. A 'LULUS' (Pass) seal is visible, along with a large watermark of the Universitas Muhammadiyah Makassar logo and the Turnitin logo. The logo includes the text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR' and 'LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN'. There are also checkboxes for excluding quotes, bibliography, and references.

BIOGRAFI PENULIS



RESKY FITRIANA NUR, Panggilan Resky lahir di Poleko pada tanggal 28 Desember 2001 dari pasangan Hasanuddin dan Rosdiana. Peneliti adalah anak ke dua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Kr Bontotangnga No 45 Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis mengenyam pendidikan di SDN 417 Lalliseng pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP Negeri 1 Keera pada tahun 2014 sampai 2017, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Pada SMA Negeri 12 Wajo dari tahun 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.