

Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga

Author:

Yuni Anggraini Tanjung¹

Hadijah Sipahutar²

Hj. Nelly A. Sinaga³

Afiliation:

STIE Al-Washliyah
Sibolga/Tapanuli Tengah^{1,2}

Corresponding email

yunianggraini2018@gmail.com

hadijahsipahutar@gmail.com

nellysinaga1964@gmail.com



*This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-NonCommercial
4.0 International License*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 32 responden. Hasil penelitian Berdasarkan analisis nilai koefisien determinasi sebesar 0,776, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat kinerja pegawai (Variabel Y) 77,6 % ditentukan oleh variabel bebas Komunikasi (Variabel X1) dan Pendelegasian Wewenang (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 22,4 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Komunikasi sebesar 3,240, lebih besar dari t tabel sebesar 2,045 ($3,240 > 2,045$), maka variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan Pendelegasian Wewenang sebesar 6,045 $>$ t tabel 2.045, maka variabel Pendelegasian Wewenang (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 50,300 $>$ F tabel 3.33 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasanya adanya pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada kantor kesatuan bangsa dan politik kota sibolga dapat diterima.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Komunikasi, dan Pendelegasian wewenang.

Pendahuluan

Seorang pimpinan mempunyai tugas tertentu. Pimpinan adalah seorang yang mencapai hasil dari bawahannya. Selain itu, pimpinan memiliki waktu, pengetahuan dan perhatian yang terbatas, tidak mungkin seorang pimpinan dapat melakukan tugas dengan sendirinya, oleh sebab itu, seorang pimpinan perlu mendelegasikan sebagian tugasnya kepada bawahan. Pendelegasian dilakukan, agar atasan dapat mengembangkan bawahannya dengan menangani tanggung jawab dan menjadi lebih produktif. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan suatu organisasi, salah satunya adalah

komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi.komunikasi membantu pegawai-pegawai organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam setiap tindakan organisasi yang relevan. Jika komunikasi dalam sebuah organisasi tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka organisasi tersebut tidak akan berfungsi seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan. Dan dengan komunikasi yang efektif, kinerja pegawai akan menimbulkan hasil yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga”.

Studi Literatur

Komunikasi merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian ekstra bagi pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain untuk mau mengerjakan perintahnya ataupun dalam proses pengambilan keputusan. Menurut **Thoha (2013:167)** menyatakan bahwa komunikasi adalah “Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Adapun Indikator Komunikasi Menurut **Sutardji (2016:10)**, yaitu sebagai berikut : 1).Pemahaman, Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator. 2).Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik. 3).Pengaruh pada sikap, Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif. 4).Hubungan yang makin baik, Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik. 5).Tindakan, Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Menurut **Feriyanto, (2015:114)** delegasi wewenang adalah “Proses dimana para manajer mengalokasikan wewenangnya kebawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya”. Menurut **Nugroho (2017:56)** delegasi wewenang dapat diartikan sebagai “Penugasan wewenang,kuasa dan tanggungjawab formal organisasi kepada orang lain yang ada didalam organisasi”. Adapun menurut **Hasibuan (2017:70)** indikator Pendelegasian Wewenang yaitu, sebagai berikut : 1). Tugas, Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai. 2).Kekuasaan, Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan. 3).Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. 4).Pemanfaatan waktu, Memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar dapat melakukan hal yang lain untuk menambah produktifitas.Dan juga meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan tugas.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya dapat diartikan sebagai hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut **Mangkunegara (2013:67)** bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator kinerja menurut **Moehersono (2014: 80)** adalah, sebagai berikut : 1).Efektif, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. 2). Efisien, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. 3). Kualitas, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. 4).Ketepatan Waktu, Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. 5).Produktivitas, Indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja. 6).Keselamatan, Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji”, (**Sugiyono, 2017:17**). Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Penelitian ini diselenggarakan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. S. Parman No. 54, Kelurahan Pasar Baru Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Penelitian ini dilakukan bulan Juli 2022 sampai dengan bulan September 2022. Setiap pelaksanaan penelitian selalu berhadapan dengan objek yang diteliti baik berupa manusia, benda maupun peristiwa yang dapat dijadikan sumber informasi. Menurut **Sugiyono (2017:115)** populasi adalah “ Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya “. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 32 orang pegawai yang terdiri dari 18 orang PNS dan 14 orang Tenaga Honor yang ada pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Menurut **Arikunto (2016:120)** mengatakan bahwa “Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25%”. Sebagaimana dari pendapat di atas, dan dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 32 orang.

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

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

Teknik Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan IBM Software Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) Versi 26 dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

- Uji Instrumen
- Uji Korelasi
- Uji Determinasi
- Analisis Regresi Linier Sederhana
- Uji-t (Parsial)
- Uji-f (Simultan)

Hasil

• Deskriptif Karakteristik Responden

- Komposisi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Komposisi Responden Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S-2	1 Orang	3%
2	Pendidikan S-1	14 Orang	44%
3	Pendidikan Diploma III / Sederajat	4 Orang	13%
4	Pendidikan Diploma II / Sederajat	1 Orang	3%
5	Pendidikan SLTA	11 Orang	34%
6	Pendidikan SD	1 Orang	3%
J u m l a h		32 Orang	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian, Data Diolah 2022

Pada tabel 4.1 dapat dilihat pegawai dengan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 1 orang (3%), tingkat pendidikan S-1 sebanyak 14 orang (44%), tingkat pendidikan Diploma III/Sederajat sebanyak 4 orang (13%), tingkat pendidikan Diploma II/Sederajat sebanyak 1 orang (3%), tingkat pendidikan SLTA sebanyak 11 orang (34%), dan Pegawai dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang (3%).

- Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Umur	Jumlah	Peresentase
1	20 – 25 Tahun	5 Orang	16 %
2	26 - 40 Tahun	14 Orang	44 %
3	41 - 58 Tahun	13 Orang	40 %
J u m l a h		32 Orang	100 %

Sumber: Data Hasil Penelitian, Data Diolah 2022

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai dengan rentang usia 20 s/d 25 tahun, rentang usia 26 s/d 40 tahun dan 41 - 58 tahun dengan perbandingan 16 % dengan 44 % dan 40 %.

- Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki-laki	16 Orang	50 %
2	Perempuan	16 Orang	50 %
J u m l a h		32 Orang	100 %

Sumber: Data Hasil Penelitian, Data Diolah 2022

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai laki-laki 50 % dan pegawai perempuan 50 %.

• Analisis Data

• Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.4 validitas butir pernyataan variabel komunikasi (X1), Pendelegasian (X2) dan variabel Y kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.4 Validitas butir pernyataan variabel Komunikasi (X1), Pendegelesian (X2) dan variabel Y Kinerja Pegawai

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Komunikasi)			
Item 1	0,601	0,30	Valid
Item 2	0,565	0,30	Valid
Item 3	0,662	0,30	Valid
Item 4	0,622	0,30	Valid
Item 5	0,348	0,30	Valid
Item 6	0,660	0,30	Valid
Item 7	0,562	0,30	Valid
Item8	0,585	0,30	Valid
Item 9	0,525	0,30	Valid
Item 10	0,601	0,30	Valid
Variabel X2 (Pendelegasian)			
Item 1	0,703	0,30	Valid
Item 2	0,782	0,30	Valid
Item 3	0,399	0,30	Valid
Item 4	0,571	0,30	Valid
Item 5	0,748	0,30	Valid
Item 6	0,737	0,30	Valid
Item 7	0,818	0,30	Valid
Item 8	0,434	0,30	Valid
Item 9	0,571	0,30	Valid
Item 10	0,748	0,30	Valid
Variabel Y (Kinerja)			
Item 1	0,696	0,30	Valid
Item 2	0,710	0,30	Valid
Item 3	0,577	0,30	Valid
Item 4	0,583	0,30	Valid
Item 5	0,530	0,30	Valid
Item 6	0,793	0,30	Valid

Item 7	0,664	0,30	Valid
Item 8	0,623	0,30	Valid
Item 9	0,552	0,30	Valid
Item 10	0,730	0,30	Valid

Sumber : SPSS Versi 26

- Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan variabel Y dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Reliabilitas butir pernyataan variabel X dan variabel Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi	0,855	Reliabel
2	Pendelegasian	0,902	Reliabel
3	Kinerja	0,895	Reliabel

Sumber : SPSS Versi 26

- Analisis Uji Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara komunikasi (X1), Pendelegasian (X2) dengan kinerja Pegawai (Y), maka dapat dilihat dengan menggunakan alat bantu windows SPSS versi 26, Adapun uji korelasi ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Output Uji Korelasi

Correlations				
		Komunikasi	Pendelegasian Wewenang	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,560**	,703**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	32	32	32
Pendelegasian wewenang	Pearson Correlation	,560**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	,703**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	32	32	32

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

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diperoleh nilai r hitung sebesar 0,703 yang berarti positif adanya pengaruh antara Komunikasi dan Pendelegasian wewenang terhadap Kinerja Pegawai dengan kategori sebagai berikut :

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

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

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

0,20 s/d 0,39 = Korelasi rendah

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

Berdasarkan Interpretasi angka korelasi maka korelasi dinyatakan kuat hal ini dikarenakan 0,703 termasuk dalam interpretasi angka korelasi pertama yaitu korelasi sangat kuat.

- Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Komunikasi dan Pendelegasian wewenang terhadap Kinerja Pegawai dapat dihitung dengan alat bantu SPSS versi 26 pada tabel 4.7 output uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Output Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,776	,761	2,01053
a. Predictors: (Constant), Pendelegasianwewenang, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.7 output uji determinasi di atas dapat diliat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,776 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi dan Pendelegasian wewenang terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 77,6%, dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor diluar variabel bebas (kualitas pelayanan).

- Uji Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Komunikasi), X2 (Pendelegasian Wewenang) dan variabel Y (kinerja pegawai), dilakukan perhitungan regresi linier berganda juga dengan program windows SPSS versi 26. Adapun hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 output analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.8 Output Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,985	3,663		,269	,790
	Komunikasi	,330	,102	,344	3,240	,003
	Pendelegasian wewenang	,623	,103	,641	6,045	,000

Sumber : SPSS Versi 26

Dari tabel 4.8 output analisis regresi linier berganda di atas diketahui bahwa persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,985 + 0,330X1 + 0,6223X2$, tingkat signifikan $< 0,05$, maka variabel X1 (Komunikasi), X2 (Pendelegasian Wewenang) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

- Uji t (Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian wewenang secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Berdasarkan hasil uji t maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian wewenang secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga adalah sebagai berikut :

- **Variabel Komunikasi**

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan = 0,05 (uji dua sisi) dengan $df = 32-3$ diketahui t tabel = 2,045 dan t hitung = 3,240. Karena t hitung $> t$ tabel, maka variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Pandan, berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan

terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Pendelegasian wewenang

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan = 0,05 (uji dua sisi) dengan $df = 32-3$ diketahui $t_{tabel} = 2.045$ dan $t_{hitung} = 6,045$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel Pendelegasian wewenang (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.
- Uji f (simultan)
 Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian wewenang secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 9, sebagai berikut :

Tabel 4.9 Output Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,650	2	203,325	50,300	,000 ^b
	Residual	117,225	29	4,042		
	Total	523,875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pendelegasianwewenang, Komunikasi						

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat dijelaskan pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian wewenang secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df = 2$ dan $df = 32$ (diperoleh dari hasil $df, (n-k-1) = (32-2-1) = 29$ diketahui $F_{tabel} = 3.33$ dan $F_{hitung} = 50.300$. Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Komunikasi dan Pendelegasian wewenang berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Pandan.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi dan Pendelegasian wewenang secara bersama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai. dimana yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi (variabel X1), Pendelegasian Wewenang (variabel X2) dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (variabel Y). berdasarkan hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

• Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,240 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 2,045 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, maka dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa Ada

pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga dapat dibuktikan atau dapat diterima

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

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Ada pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

- **Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diketahui variabel pendelegasian wewenang (x2) yang memiliki nilai t statistic yaitu 6,045 dan lebih besar dari t tabel yaitu 2,045 ($6,045 > 2,045$), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hal ini dapat diartikan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ekty Lovenda (2019), "Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara." Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Pendelegasian wewenang maupun Tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Efektivitas kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh Pendelegasian wewenang (X1) dan Tanggung jawab (X2) dapat dilihat pada nilai *Adjusted R square* sebesar 609 atau 60,9

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

- **Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai Fhitung yang menunjukkan nilai 50.300 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,33 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. maka hal ini dapat diartikan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,776 menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang secara simultan sebesar 77,6% dalam upaya meningkatkan kinerja pada pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Ada pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga., maka dapat disimpulkan: 1) Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Komunikasi,

Pendelegasian Wewenag dan Kinerja Pegawai. 2) Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan. 3) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,776 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai (Variabel Y) 77,6 % ditentukan oleh variabel bebas Komunikasi (Variabel X1) dan Pendelegasian (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 22,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 4) Hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Komunikasi (Variabel X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai T tabel = 2,045 dan Thitung = 3,240. Karena T hitung > T tabel dengan signifikan $0,003 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Komunikasi (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima. 5) Hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Pendelegasian Wewenang (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai T tabel = 2,045 dan Thitung = 6,045. Karena T hitung > T tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Pendelegasian Wewenang (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Pendelegasian Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima. 6) Hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Komunikasi (Variabel X1) dan Pendelegasian Wewenang (Variabel X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Komunikasi yang baik dan Pendelegasian Wewenang pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.33 dan F hitung = 50,300. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Komunikasi dan Pendelegasian berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ma'sumah, S. 2019. *Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh Judul dan Hipotesis Penelitian*. Banyumas: CV. Rizquna
- Moehersono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta,
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish
- Furchan, arief. 2011. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

- Kuncoro. Mudrajad, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Nita Anggreni Sinaga. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan*. Fakultas Ekonomi dan Binis. USU Medan
- Nugroho, Dian Ari. 2017. *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis*, Publik dan Nirlaba. Malang: UB Press
- Romli, Khomsahrial, 2011, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Sucahyowati, Hari. 2017. *Manajemen Sebuah Pengantar*. Malang: wilis
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta,
- Sumadi. Suryabrata, 2014. *Metodologi Penelitian* Cetakan Ke 25. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Suprihanto. J. 2018. *Manajemen*, UGM PRESS
- Thoha. Miftah, 2011 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada