

EFEKTIVITAS PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG

Muh. Said

Prodi Ilmu Komunikasi, STISIP Petta Baringeng

muh.said19700717@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui bagaimana bentuk efek komunikasi pimpinan kepala sub bagian umum dan kepegawaian pada kantor dinas pendidikan Kabupaten Soppeng. (2) Untuk mengetahui hubungan antara pengaruh komunikasi dalam meningkatkan pelayanan pada kantor dinas pendidikan Kabupaten Soppeng. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Dipilihnya lokasi ini disebabkan Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sesuai dengan obyek penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai/staf dalam lingkup kantor Dinas Pendidikan yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat komunikasi antarpribadi pimpinan Kantor Dinas Pendidikan memiliki tingkat pengaruh yang kuat. Bahwa komunikasi antarpribadi pimpinan kantor Dinas Pendidikan mempunyai pengaruh yang kuat dengan hal ini di tandai dengan nilai koefisien korelasi $R = 0,861$.

Kata Kunci : Strategi Komunikasi Pimpinan, Kinerja Pegawai atau Staf dan Meningkatkan Pelayanan.

ABSTRACT

This study aims: (1) To determine how the communication effect of the head of the general and personnel subdivision at the Soppeng Regency education office. (2) To determine the relationship between the influence of communication in improving services at the Soppeng District education office. This type of research is Quantitative. The location of the study was the Soppeng District Education Office. The choice of this location was due to the Soppeng District Education Office in accordance with the object of research. The study population is all employees / staff within the scope of the Education Office office which amounts to 30 people. Based on the results of the study, it was found that there is a very strong influence, interpersonal communication between the leaders of the Education Office Office has a strong level of influence. That interpersonal communication between the head of the Education Office office has a strong influence with this is marked by the value of the correlation coefficient $R = 0.861$

Keywords: Leadership Communication Strategy, Employee or Staff Performance and Service Improvement.

PENDAHULUAN

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja seorang pimpinan, dituntut adanya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat

mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu Instansi (Widjaja,2019:168).

Sebuah instansi harus didukung oleh sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo,2020:2).

Pada hakektnya berbicara mengenai organisasi, tentu saja tidak terlepas dari unsur yang mendasar yakni komunikasi. Komunikasi merupakan penghubung interaksi yang terjadi oleh setiap manusia, terutama dalam dunia

organisasi tidak terkecuali organisasi pemerintahan yang terdapat di kantor dinas pendidikan Kabupaten Soppeng. Komunikasi ini pun tidak hanya bersifat komunikasi secara biasa, namun dalam hal ini diperlukan adanya komunikasi yang efektif yakni komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) terhadap orang yang terlibat di dalam komunikasi, yang tentu saja dibangun berdasarkan sistem kepercayaan dan sistem nilai atau tata krama. Oleh karena itu, komunikasi akan menjadi bermakna manakala kita dapat menempatkan diri pada situasi dan kondisi berdasarkan sistem kepercayaan dan sistem nilai itu sendiri. Jika kedua hal tersebut dapat dikuasai dan dihayati, maka kita akan mudah melakukan interaksi dengan siapa pun dan di mana pun. Komunikasi efektif menjadikan sarana untuk memahami segala karakter budaya, kultur dan komunikasi interaksi manusia di jagad raya ini. Komunikasi yang efektif tentu saja tidak selalu identik dengan verbal (kata-kata). Komunikasi efektif biasa saja menggunakan isyarat (*gesture*), seperti gerakan tubuh, gerakan kepala, ekspresi wajah, kontak mata yang merupakan perilaku-perilaku yang semuanya disebut bahasa tubuh yang mengandung makna pesan yang efektif dan potensial, yang dapat dimengerti oleh lawan bicara.

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai, sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi, sisi pertama, adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua, adalah antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain untuk memberikan pelayanannya. Sisi ketiga, adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya atau bagian unit masing-masing pegawai. Diantara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun

kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Hal inilah yang menjadi tolak ukur yang sangat penting, untuk melihat apakah seorang pimpinan mampu menciptakan komunikasi komunikasi yang efektif, yang dapat memberikan suatu hubungan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hubungan itu pun dapat terlihat jelas dari proses kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat di lihat dari keberhasilan seorang pimpinan yang mampu menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang tentu saja sangat tergantung kepada kewibawaannya dan juga bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pimpinan itu sendiri. Namun keberhasilan di dalam kepemimpinan itu pun tidak terlepas dari beberapa proses yang harus dicermati oleh seorang pimpinan.

Adapun suatu bentuk pemaparan mengenai bagaimana pimpinan dalam suatu organisasi melakukan komunikasi pimpinan yang efektif seperti yang telah di jelaskan di atas, tentu saja kinerja yang efektif dan tujuan yang diharapkan pun dapat terwujud. Itulah yang merupakan suatu perilaku yang berbeda yang disebut sebagai komunikasi. Dalam hubungan tersebut apabila masalah ini dikaitkan dengan organisasi pemerintahan yang terdapat di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng terkhusus di sub bagian umum dan kepegawaian, dapat ditelaah bahwa untuk memperlancar proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut, tentu saja sangat diperlukan sistem komunikasi yang baik dari seluruh staf/pegawai, dan didukung adanya struktur organisasi yang baik di dalam meningkatkan pelayanan dan motivasi kerja staf/pegawai yang efektif dan efisien, pemanfaatan fasilitas dan sarana yang ada secara tepat pula, serta komunikasi seorang pemimpin untuk memimpin.

Berdasarkan pemaparan peneliti sebelumnya, yakni bagaimana Kantor Dinas Pendidikan khususnya sub bagian umum dan kepegawaian, yang tentunya dapat memberikan pelayanan yang luas dan memenuhi kebutuhan setiap pegawai/guru/staf akan pelayanan dan mampu merealisasikan konsep kepemimpinan dengan menggunakan komunikasi yang tentunya bersifat efektif untuk menunjang motivasi kerja staf/pegawai tersebut.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Efektifitas

Pengertian efektifitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektifitas menurut Hidayat (2019) yang menjelaskan bahwa “Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar prosentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya”.

Sedangkan pengertian efektifitas menurut Schemerhon John R. Jr (2019:35) adalah “Efektifitas adalah pencapaian target *output* yang diukur dengan cara membandingkan *output* anggaran atau seharusnya (OA) dengan *output* realisasi atau sesungguhnya (OS), jika $(OA) > (OS)$ disebut efektif”. Adapun pengertian efektifitas menurut Prasetyo Budi Saksono (2018) adalah “Efektifitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan *output* yang dicapai dengan *output* yang diharapkan dari sejumlah *input*”.

Dari pengertian-pengertian efektifitas tersebut dapat disimpulkan bahwa efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. berdasarkan hal tersebut maka untuk mencari tingkat efektifitas dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Efektifitas} = \text{Output Aktual} / \text{Output Target} \geq 1$$

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2021:94).

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut Hidayat dan Sucherly (2020), bahwa prestasi kerja aparat pemerintah pada hakikatnya merupakan hasil kerja sektor pemerintah yang berupa jasa pelayanan terhadap masyarakat dan terdiri dari banyak ragam serta sulit untuk dikuantifikasikan serta dinilai dengan harga. Untuk mengukur karya dan prestasi aparat pemerintah maka pendekatan yang sering dipakai adalah memperbandingkan realisasi kegiatan pegawai dan target tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Prestasi kerja sering digunakan dalam organisasi bisnis pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Bahkan pada saat ini organisasi publik yang memandang bahwa prestasi kerja pegawai merupakan pangkal tolak dari tercapainya produktivitas organisasi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi tersebut, ternyata faktor prestasi kerja merupakan bagian yang terpenting. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef (2022), bahwa prestasi kerja pada dasarnya merupakan: a). Kecakapan di bidang tugas; b). Keterampilan melaksanakan tugas; c). Pengalaman di bidang tugas; d). Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas; e). Kesegaran, kesehatan jasmani, dan rohani; f). Melaksanakan tugas serta berdaya guna dan berhasil guna; g). Hasil kerja melebihi yang ditentukan.

3. Pengertian Komunikasi

Setiap orang yang hidup bermasyarakat sejak bangun tidur hingga tidur lagi, secara kodrati senantiasa terlibat dalam proses komunikasi yang unik. Terjadinya komunikasi ini merupakan

konsekuensi dari hubungan sosial (*social relation*) antara manusia satu dengan yang lain. Atas dasar ini para pakar berpendapat bahwa terbentuknya sebuah pranata masyarakat adalah dikarenakan kehadiran dua orang atau lebih yang keberadaannya saling berhubungan satu sama lain. Hubungan ini pada akhirnya menumbuhkan interaksi sosial (*social interaction*). Terjadinya interaksi sosial di sebabkan interkomunikasi (*intercommunication*)

Salah satu dimensi yang menarik dalam kehidupan sesama manusia adalah masalah komunikasi. Di antara sesama manusia selalu terjadi hubungan, dan berhasilnya hubungan dimaksud hanya ingin dapat terjadi jika berlangsung komunikasi. Dengan kata lain, hanya melalui proses komunikasilah kegiatan-kegiatan dalam kehidupan manusia dapat berlangsung.

Komunikasi dapat berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian atau pemahaman antara sesama manusia, baik sebagai pihak komunikator (pengirim pesan) maupun sebagai pihak komunikan (penerima pesan). Dengan komunikasi manusia dapat menyampaikan informasi, opini, ide, konsepsi, pengetahuan, perasaan, maupun setiap tindakan kepada sesama manusia secara timbal balik sebagai penyampaian pesan maupun sebagai penerima.

4. Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang pokok-pokok kepegawaian disebutkan bahwa pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya. Kemudian pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penjabaran pasal 2 ayat (2) dan ayat (3) butir (a) dan (b) Undang-undang tersebut

juga menjelaskan bahwa pegawai negeri terdiri dari pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah. Pegawai negeri sipil pusat adalah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Negara dan bekerja pada departemen lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi Negara, instansi vertikal di daerah propinsi/kota, kepaniteraan pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya. Termasuk juga pegawai negeri sipil di lingkungan dinas pendidikan Kabupaten Soppeng. Sedangkan pegawai negeri sipil daerah adalah pegawai negeri sipil daerah propinsi/kota/kabupaten yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

5. Pelayanan

Menelusuri arti pelayanan, Kotler (dalam Supranto, 2019:45) menyebutkan bahwa: pelayanan adalah setiap tindakan/kegiatan atau penampilan/manfaat yang ditawarkan oleh setiap pihak ke pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud, serta tidak menghasilkan kepemilikan terhadap sarana yang menghasilkan pelayanan tersebut.

Wujud pelayanan, biasanya dapat dilihat dari keramahtamahan, pengetahuan produk, kesigapan dalam membantu, dan antusiasme para pegawai dalam menangani suatu persoalan. Masalah pelayanan pun sering dikaitkan dengan lokasi, jumlah produk jasa yang ditawarkan, serta keuntungan yang akan didapat oleh pelanggan.

Berkaitan dengan pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah kepada masyarakat, pelayanan untuk masyarakat (umum) tidak terlepas dari masalah kepentingan umum, yang menjadi asal usul timbulnya pelayanan umum tersebut. Dengan kata lain, terdapat korelasi antara kepentingan umum dengan pelayanan umum. Namun sebelum berbicara mengenai pelayanan umum, perlu kiranya klarifikasi tentang pengertian “umum” itu sendiri

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan eksplanatif. Hal tersebut dikarenakan di dalam penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana pengaruh antara gaya komunikasi pimpinan dengan motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan. Tujuan dari format kuantitatif-eksplanatif adalah untuk membuktikan hipotesis dan menguji teori yang di angkat dalam penelitian ini melalui penjelasan yang berlandaskan pada data-data yang objektif dan bersifat empiris.

Penelitian ini memakan waktu selama 3 (Tiga) bulan terhitung dari bulan Januari 2023 sampai Maret 2023 dan objek penelitian adalah para staf/pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng khususnya pada sub bagian umum dan kepegawaian.

2. Populasi dan Sampel

Populasi, dalam penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng yang berjumlah 128 orang, dikarenakan populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel.

Sampel, di dalam menentukan rancangan sampel, peneliti menggunakan rancangan sampling non probabilitas yakni sampling purposif mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria tertentu yang dibuat berdasarkan tujuan riset yang berjumlah sebanyak 30 (Tiga Puluh) responden. (Suharsimi Arikunto, 2019)

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket (kuisisioner)

Angket yang dimaksudkan adalah berupa daftar pertanyaan yang harus diisi dan dijawab oleh responden. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang akan dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya. Angket yang digunakan didesain berdasarkan skala model *Likert* yang berisi

sejumlah pernyataan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap. Penskoran atas angket ini merujuk pada lima alternatif jawaban. Observasi, yaitu pengamatan langsung yang dilakukan penulis di lapangan untuk melihat proses kegiatan

- b. Wawancara, yaitu dilakukan untuk memperoleh data pendukung dengan mengadakan wawancara langsung
- c. Dokumentasi, yaitu digunakan untuk mendapatkan data sekunder berupa dokumen-dokumen kantor Dinas Pendidikan, seperti: kegiatan rapat, bakti sosial, dan sebagainya yang berlangsung dan terjadi . Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Berdasarkan hasil responden, menunjukkan bahwa dari 30 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menilai Keterbukaan komunikasi Pimpinan dalam memberikan komunikasi di dinas Pendidikan. Pada tabel terlihat bahwa 15 orang responden atau 50,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 5 orang atau 15,0% yang memberi jawaban sering, kemudian masing-masing dua orang atau 5,00% yang memberi jawaban kadang-kadang dan yang menjawab pernah masing-masing 1 orang atau 5,00%. Dan hanya 8 orang responden atau 25,0% yang memberi jawaban tidak pernah.

Berdasarkan hasil responden, menunjukkan bahwa dari 30 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menilai kebiasaan Keterbukaan dalam memberikan rasa empati kepada pegawai. Pada tabel di atas terlihat bahwa 19 orang responden atau 60,00% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 8 orang atau 25,00% yang memberi jawaban sering, kemudian yang menjawab kadang-kadang

hanya satu orang atau 5,00%, dan yang memberi jawaban pernah memberi empati hanya 1 orang atau 5,00 dan Cuma satu orang menjawab tidak pernah atau 5,00%.

Berdasarkan hasil responden, menunjukkan bahwa dari 30 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menilai kebiasaan Keterbukaan dalam memberikan dukungan kepada pegawai. Pada tabel di atas terlihat bahwa 20 orang responden atau 65,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 7 orang atau 20,0% yang memberi jawaban sering, kemudian masing-masing satu orang atau 5,00% dan yang memberi jawaban pernah memberi dukungan hanya 1 orang atau 5,00% dan yang memberi jawaban kadang-kadang, dan tidak pernah hanya satu orang atau 5,00%.

Berdasarkan hasil responden, menunjukkan bahwa dari 30 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menilai kebiasaan Keterbukaan dalam melakukan kegiatan sosial di dalam dan luar Dinas Pendidikan. Pada tabel di atas terlihat bahwa 16 orang responden atau 55,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 3 orang atau 10,0% yang memberi jawaban sering dan yang memberi jawaban pernah memberikan rasa positif ada 2 orang atau 05,0% dan kemudian hanya dua orang atau 05,0% yang memberi jawaban kadang-kadang, dan sisanya hanya 7 orang yang menjawab tidak pernah atau 25,0%.

Berdasarkan hasil responden, menunjukkan bahwa dari 30 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menjawab pertanyaan tentang perilaku sosial mereka sebagai pegawai. Pada tabel diatas terlihat bahwa 16 orang responden atau 55,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 8 orang atau 25,00% yang memberi jawaban sering, kemudian ada 3 orang atau 10,0% yang memberi jawaban kadang-kadang. Kemudian hanya 2 orang atau 05,0% yang memberikan jawaban pernah memberikan perilaku sosial. Dan

sisanya sebesar 1 orang atau 0,05% yang memberikan jawaban bahwa tidak pernah melakukan perilaku sosial dalam melakukan kegiatan atau aktivitas sebagai pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

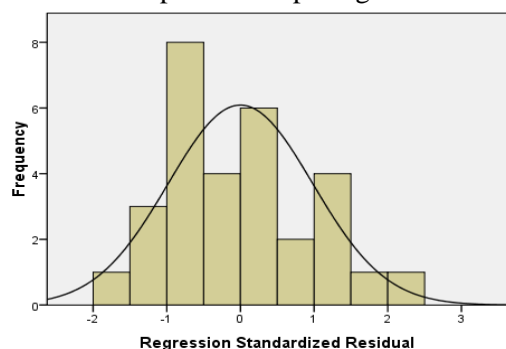
Berdasarkan hasil responden, menunjukkan bahwa dari 30 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menjawab pertanyaan tentang kompetensi profesional mereka sebagai pegawai dengan Pimpinan. Pada tabel di atas terlihat bahwa ada 19 orang responden atau 61,00% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 6 orang atau 19,0% yang memberi jawaban sering, kemudian ada 3 orang atau 10,0% yang memberi jawaban kadang-kadang. Kemudian hanya 1 orang atau 5,00% yang memberikan jawaban pernah melakukan kompetensi profesional. Dan sisanya sebesar 1 orang atau 5,00% yang memberikan jawaban bahwa tidak pernah melakukan kompetensi profesional baik dalam melakukan kegiatan atau aktivitas sebagai pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil responden, menunjukkan bahwa dari 30 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menjawab pertanyaan tentang kompetensi pedagogik terhadap Keterbukaan dan aturan yang berlaku di lingkungan sekolah. Pada tabel di atas terlihat bahwa ada 15 orang responden atau 50,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 4 orang atau 15,0% yang memberi jawaban sering, kemudian ada 7 orang atau 20,0% yang memberi jawaban kadang-kadang. Kemudian hanya 1 orang atau 5,00% yang memberikan jawaban pernah patuh/taat. Dan sisanya sebesar 3 orang atau 10,0% yang memberikan jawaban bahwa tidak pernah melakukan perilaku patuh/taat baik dalam melakukan kegiatan atau aktivitas sebagai pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng maupun dengan arahan dari Pimpinan.

2. Pengujian

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik uji regresi linier sederhana atau analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana tersebut, pasangan data Komunikasi Pimpinan (X) dengan pelayanan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng (Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,108 dan nilai konstanta sebesar 4,502. Dari uraian tersebut, maka dapat dijelaskan persamaan regresi antara variabel Komunikasi Pimpinan mempunyai hubungan dengan kinerja/pelayanan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng adalah $Y = 4,502 + 0,108X$.

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel penelitian telah menyebar secara normal. Uji normalitas sebaran menggunakan *Normal P-P Plot Resegion Standaridez Residual*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1. Grafik Normalitas

Dasar pengambilan keputusannya (Wahyono, 2020) yaitu:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi *normalitas*. Dengan demikian karena grafik memenuhi asumsi maka model regresi memenuhi syarat uji normalitas.

Pengujian linearitas dimaksudkan untuk mengetahui linearitas hubungan antara data variabel bebas dan data variabel tergantung. Uji linearitas hubungan yang digunakan adalah uji F, dimana jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) maka hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah linier. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel1. Hasil uji linearitas

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig./p
1 Regression	274.760	1	274.760	34.903	0.000 ^a
Residual	299.140	38	7.872		
Total	573.900	39			

a. Predictors : (Constant kemampuan Keterbukaan

b. Dependent Variabel: kinerja pegawai

Dari hasil uji linearitas diperoleh nilai F = 34.903 dan $p = 0.000$. Hasil tersebut menunjukkan variabel kemampuan Keterbukaan memiliki hubungan yang linear variabel kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai Pengaruh komunikasi Pimpinan terhadap peningkatan kinerja Pelayanan pegawai/staf di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Bahwa Efektifitas pengaruh komunikasi Pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sebagian besar berada pada kategori sedang (**37,5%**) hal ini menegaskan bahwa efektifitas pengaruh komunikasi Pimpinan melalui pendekatan komunikasi empati, kesamaan dan sebagainya akan berdampak baik terhadap kinerja pelayanan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.
- Bahwa kinerja pelayanan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sebagian besar berada pada kategori tinggi (**66,67%**) hal ini memberikan apresiasi dan keinginan oleh Pimpinan bahwa dengan penerapan komunikasi yang efektif maka kinerja pelayanan pegawai melalui pendekatan komunikatif, disiplin, taat/patuh serta mampu bekerja sama dengan Pimpinan akan

semakin tinggi pula kinerja pelayanan yang didapatkan kemudian.

- c. Bahwa Efektifitas pengaruh komunikasi Pimpinan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pelayanan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien korelasi $R = 0,861$ (mendekati nilai angka 1).

SARAN

- a. Dengan diketahuinya bahwa pengaruh Efektifitas pengaruh komunikasi Pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng berada pada kategori tinggi, maka pihak Pimpinan bersama para staf/pegawai hendaknya dapat mempertahankan dan menambah intensitas komunikasi yang dibangun dengan melakukan hal-hal yang baik.
- b. Dengan diketahuinya bahwa kinerja pelayanan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng berada pada kategori tinggi, maka Pimpinan bersama para pegawai/staf hendaknya berusaha terus untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pelayanan mereka dengan baik.
- c. Disarankan kepada peneliti yang lain agar melakukan penelitian dengan kajian yang lebih mendalam dengan menambah faktor-faktor (variabel) lain yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Tahir; 2020; *Perkembangan Pegawai*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimin. 2019. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri, Saeful. 2020. "pegawai dan pegawai lainnya Dalam Interaksi Edukatif (Suatu Pendekatan Teoritis)". Jakarta: Rineka Cipta
- Brent D. Ruben. 2019. *Communication and Human Behavior*. New York: Macmilland Publishing Company.
- Bulaeng, Andi, 2020, *Metode Penelitian Komunikasi Kontemporer*, Makassar: Hasanuddin University Press.

Darmawati. 2020. "Hubungan Antara Profesionalisme pegawai Dengan Prestasi bekerja pegawai SMA Negeri di Kabupaten Maros". Tesis. Makassar: PPs Universitas Negeri Makassar

Dedi Supriyadi, 2019. *Mengangkat Citra dan Martabat pegawai..* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Depdikbud.2019. *Profil Kemampuan Dasar pegawai*.Jakarta:P3G

Depdiknas. 2020. *Undang-undang RI No 20 Tahun 2003."Tentang Sistem pemerintahan Nasional"*. Jakarta: Depdiknas

Djamarah, S.B. 2019. *Prestasi bekerja dan Kompetensi pegawai*. Surabaya. Usaha Nasional.

Devito, Joseph. A., 2019, *Komunikasi Antar Manusia, Kuliah Dasar Edisi Kelima, Alih Bahasa Agus Maulana*, Profesional Books, Jakarta.

Forsdale, 2019. *Perspectives on Communication*. New York: Random House.

Freud,S., 2019. *The ego and the id*. London: The Hogarth Press

Harsey, Paul dan Blancharc Ken, 2019. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Indrawidjaya Adam, 2019. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru.

Kartini Kartono, 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta. Kazim Ashar, *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*. Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia, Jakarta.

Moenir, AS, 2019. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.

Malik, tahir. 2020. *Metodologi Penelitian Dan Aplikasi*. Makassar: Pustaka Pena Press.

Mulyasa, E. 2020. "Menjadi pegawai Profesioanal". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Nasir. 2020. "Peranan keluarga dalam pembinaan Prestasi bekerja". Tesis. Makassar: PPs Universitas Negeri Makassar.
- Poerwadarinata, WJS, 2018 Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.
- Sarlito Wirawan, 2019. Psikologi Perkembangan, Jakarta: Bulan Bintang.
- Sukarna,2019, Dasar-dasar Manajemen, Jurnal pemerintahan. Bandung.
- The Liang Gie dan Kawan-kawan. 2019. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Tenri Ningsih, Andi. 2019. Supervisi Pengajaran, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan prestasi Belajar Siswa. Makassar: Kretakupa Print..
- Undang-Undang Sistem pemerintahan Nasional (UU. RI No. 20 Thn 2003). 2020. Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-undang Kepegawaian. 2020. Undang-undang No 43. 1999. Jakarta: Sinar Grafika