

**HUBUNGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KOMUNIKASI
ORGANISASI DAN KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP
EFISIENSI KERJA PEGAWAI KANTOR DESA
DATAH BILANG KECAMATAN
LONG HUBUNG**



Oleh:

MARIA TUPING
NPM. 2061201061

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI S1 MANEJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **HUBUNGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI KANTOR DESA DATAH BILANG KECAMATAN LONG HUBUNG**

Diajukan Oleh : Maria Tuping

NPM : 2061201061

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog.Studi: Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,


Dian Irena Aprianti, S.IP., MM
NIDN.1114047902

Pembimbing II,


Syaparliddin Syachrani, SE., MM
NIDN. 1113108701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Widya Gama Mahakam Samarinda,

Dr. M. Asri Yulidar Abbas, SE.,MM
NIP. 197307004 200501 1 002

Dinyatakan Lulus Komperehensif Tanggal 19 Desember 2024

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

PADA :

Hari : Kamis

Tanggal : 19 Desember 2024

Dosen Penguji,

1. Dian Irma Aprianti S.IP.,MM

1.



2. H. Edy Gunawan, SE.,MM

2.



3. Erni Setiawati,SE.,MM

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Maria Tuping

NPM : 20.61020.1061

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI KANTOR DESA DATAH BILANG KECAMATAN LONG HUBUNG

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti S.IP.,MM	- Struktur Organisasi Masing-Masing Desa - Tabel Rekapitulasi - Lampiran	
2.	H. Edy Gunawan, SE.,MM	- Perbaiki penulisan angka - Penulisan daftar pustaka	
3.	Erni Setiawati, SE.,MM	- Objek penelitian dipecah menjadi tiga desa/kampung - Lampirkan r table dan hasil uji reliabilitas - Perbaiki perhitungan presentase rekapiltulasi jawaban serta hasil karakteristik responden	

RIWAYAT HIDUP



Maria Tuping, lahir di Datah Bilang pada tanggal 11, Agustus, 2002, anak dari Lazarus Apui dan Yustina Mat Suli. Menempuh Sekolah Dasar pada Tahun 2008 s.d Tahun 2014 di SDN 002 Datah Bilang Ulu Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Long Hubung Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2017 Kabupaten Mahakam Ulu. Melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 01 Long Hubung pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2020 Kabupaten Mahakam Ulu. Pada Tahun 2020, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada Tahun 2023, mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Muara Jawa Kelurahan Muara Jawah Tengah, Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara

Maria Tuping.

ABSTRAK

Maria Tuping, Hubungan Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi, dan Kompetensi Individu Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Kantor Desa Datah Bilang Kecamatan Long Hubung. Dengan dosen pembimbing 1 Ibu Dian Irma Aprianti S.IP., MM dan dosen pembimbing 2 Bapak Syapparliddin Syachrani SE.,MM. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan latar belakang pendidikan, komunikasi organisasi, dan kompetensi individu terhadap efisiensi kerja pegawai kantor desa Datah Bilang Kecamatan Long Hubung.

Metode penulisan ini adalah kuantitatif dengan menggunakan variabel latar belakang pendidikan, komunikasi organisasi, kompetensi individu dan efisiensi kerja. Hipotesis diuji dengan uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai kantor desa Datah Bilang Kecamatan Long Hubung. Pengambilan sampel adalah rata-rata dari jumlah indikator variabel sebanyak 12 dengan representatif 45 sampel.

Hasil analisis ini menunjukkan latar belakang pendidikan memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja pegawai kantor desa Datah Bilang Kecamatan Long Hubung, komunikasi organisasi memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja pegawai kantor desa Datah Bilang Kecamatan Long Hubung, kompetensi individu memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja pegawai kantor desa Datah Bilang Kecamatan Long Hubung.

Kata Kunci: efisiensi kerja, kompetensi, komunikasi organisasi, pendidikan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kebaikannya sehingga skripsi yang berjudul

“Hubungan Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi Individu Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Kantor Desa Datah Bilang Kecamatan Long Hubung”. Ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata Satu (S-1) pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

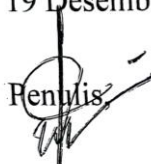
Penulis menyadari penulisan skripsi ini tidak luput dari bantuan dan bimbingan sebagai pihak, baik berupa material dan doa maupun dukungan. Semua itu sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pegawai Kantor Desa Datah Bilang yang telah memberikan informasi dan wawasan penting untuk penelitian ini. Tak lupa, kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi selama proses penelitian. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-sebesarannya kepada yang terhormat dan terima kasih:

1. Teristimewa penulis juga berterima kasih kepada kedua orang tua penulis, Bapak Lazarus Apui dan Ibu Yustina Mat Suli telah mendidik, mendukung secara penuh dan memberikan semangat baik materi serta doa dan dukungan selama ini kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. M. Astri Yulidar, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S. IP., MM. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, juga selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya selama bimbingan dan mengarahkan penulis dalam mempersiapkan dan meneliti sampai penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Syafarlidin Syachrani SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam mempersiapkan dan meneliti sampai pada penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Daud Dating. Selaku petinggi Kampung Datah Bilang Baru, yang telah memberi izin dalam penelitian ini.
7. Bapak Marudin S.Sos. Selaku sekretaris kantor desa Datah Bilang Baru, yang telah membantu dalam menyusun analisis dan temuan penelitian ini.
8. Bapak Agung Njau, A.Md. Kep. Selaku petinggi Kampung Datah Bilang Ulu, yang telah memberikan dukungan serta persetujuan dalam penelitian ini.
9. Bapak Ding. Selaku Petinggi Kampung Datah Bilang Ilir, yang telah memberikan persetujuan dalam penelitian ini.

Dalam pembuatan skripsi Tugas Akhir ini walaupun telah berusaha semaksimal mungkin tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik untuk menyempurnakan penulisan skripsi tugas akhir ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Samarinda, 19 Desember 2024

Penulis

Maria Tuping

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II DASAR TEORI.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Tinjauan Teori	12
2.2.2 Latar Belakang Pendidikan	14
2.2.3 Komunikasi Organisasi	18
2.2.4 Kompetensi Individu	21
2.2.5 Efisiensi Kerja	25
2.3 Model Konseptual.....	29
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Metode Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional	31
3.2.1 Latar Belakang Pendidikan	32
3.2.2 Komunikasi Organisasi	32

3.2.3 Kompetensi Individu	33
3.3 Populasi Dan Sampel.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Metode Analisis.....	37
1. Analisis Data	37
3.6 Uji Hipotesis	39
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	42
4.1 Gambaran Umum	42
4.2 Struktur Organisasi	43
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	50
5.1 Analisis Data dan Penelitian.....	50
5.2 Pengujian Instrumen Data	58
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas.....	58
5.3 Uji Korelasi Pearson.....	62
5.4 Analisis Hasil Uji Hipotesis	64
a. Uji F.....	64
b. Uji T	65
5.5 Pembahasan	66
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
6.1 Kesimpulan.....	73
6.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pendidikan Pegawai Kantor Desa	2
Tabel 1.2	Daftar Pengurus Aparatur Pemerintah Kampung	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1	Skala Pengukuran.....	37
Tabel 4.1	Jumlah Perangkat Desa Datarah Bilang Baru	44
Tabel 4.2	Jumlah Perangkat Desa Datarah Bilang Ulu	46
Tabel 4.3	Jumlah Perangkat Desa Datarah Bilang Ilir	48
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 5.1	Rekapitulasi Hasil Latar Belakang Pendidikan.....	50
Tabel 5.2	Rekapitulasi Hasil Komunikasi Organisasi.....	52
Tabel 5.3	Rekapitulasi Hasil Kompetensi Individu	54
Tabel 5.4	Rekapitulasi Hasil Efisiensi Kerja.....	56
Tabel 5.5	Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan	58
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas Latar Belakang Pendidikan.....	59
Tabel 5.7	Uji Validitas Komunikasi Organisasi	59
Tabel 5.8	Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi	60
Tabel 5.9	Uji Validitas Kompetensi Individu	60
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas Kompetensi individu.....	61
Tabel 5.11	Uji Validitas Efisiensi Kerja	61
Tabel 5.12	Uji Reliabilitas Efisiensi Kerja.....	62
Tabel 5.13	Uji Korelasi Pearson	62
Tabel 5.14	Hasil Uji T	64
Tabel 5.15	Hasil Uji F	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Model Konseptual	29
Gambar 4.2.1	Struktur Organisasi Kampung Datah Bilang Baru.....	42
Gambar 4.2.2	Struktur Organisasi Kampung Datah Bilang Ulu.....	44
Gambar 4.2.3	Struktur Organisasi Kampung Datah Bilan Ilir.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	78
2.	Output SPSS.....	82
3.	Surat Keterangan Penelitian.....	86
4.	Tabel Distribusi.....	91
5.	Dokumentasi Objek Penelitian.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena Sumber Daya Manusia (SDM) yang sering terjadi di kantor desa di Kampung Datah Bilang dalam pengelolaan SDM di tingkat pemerintah desa, seperti kurangnya kapasitas dalam penggunaan teknologi dan keterbatasan dalam mengakses jaringan internet. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan upaya sinergis antara pemerintah pusat, pemerintah daerah dan pemerintah kampung.

Kampung Datah Bilang adalah kampung yang berlokasi di Kecamatan Long Hubung, Kabupaten Mahakam Ulu. Desa ini terbagi menjadi tiga kampung, yaitu Kampung Datah Bilang Baru, Datah Bilang Ulu, dan Datah Bilang Ilir. Masing-masing desa dipimpin oleh kepala Kampung atau petinggi, setiap kampung memiliki kantor serta aparatur pemerintahan kampung, termasuk pegawai kantor desa dan berbagai organisasi atau lembaga lainnya. Dan ketiga dkampung ini pun memiliki jumlah RT yang sama, Kampung Datah Bilang Baru memiliki 6 RT, Datah Bilang Baru memiliki 6 RT, dan Datah Bilang Ilir memiliki 6 RT.

Latar belakang pendidikan pegawai memiliki peran penting terhadap efisiensi kerja pegawai di Kantor Desa Datah Bilang. Pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai berpotensi mempengaruhi cara mereka memahami dan menyelesaikan tugas-tugas administratif. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang

lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan analisis yang superior dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang proses kerja yang efisien, sehingga mereka dapat berperan aktif dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 11 Mei 2024 dengan Bapak Marudin S. Sos selaku sekretaris kantor Desa Datah Bilang Baru, mengatakan bahwa rata-rata pendidikan pegawai kantor desa yang bekerja di Kantor Desa Datah Bilang banyak dari tingkat SMP dan SMA, dan hanya beberapa yang memiliki gelar sarjana (SI).

Tabel 1.1
Data Pendidikan Pegawai Kantor Desa Datah Bilang
Kecamatan Long Hubung

No	Pendidikan	Jumlah
1	SI (Sarjana)	8
2	D3 (Diploma)	2
3	SMA	15
4	SMP	8
5	Lainnya	12
Total		45

Sumber : Data diperoleh 2024

Sumber pendanaan utama untuk gaji perangkat desa atau pegawai desa berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBD) yang dikelola oleh pemerintah desa.

Komunikasi yang efektif antarpegawai menjadi faktor krusial lainnya yang mempengaruhi efisiensi kerja pegawai di Kantor Desa Datah Bilang. Bapak

Marudin S. Sos selaku sekretaris kantor Desa Datarh Bilang Baru juga mengatakan bahwa komunikasi organisasi yang dilakukan di kantor Desa Data Bilang Baru seperti rapat dua sampai tiga kali dalam sebulan. Biasanya ini melibatkan berbagai lembaga atau organisasi yang ada di Kampung Datarh Bilang. Namun selama rapat berlangsung masih ada pegawai yang masih takut untuk memberikan pendapat atau menyampaikan idenya.

Tabel 1.2
Daftar Pengurus Aparatur Pemerintah Kampung

No	Jabatan	Pekerjaan Pokok
1	Petinggi	Memimpin penyelenggara pemerintahan desa, mengangkat dan memberhentikan perangkat desa, menetapkan peraturan desa, menetapkan APB desa, dan membina kehidupan masyarakat desa.
2	Sekretaris Desa	Membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintah desa, dan memberikan masukan kepada kepala desa dalam rangka menetapkan kebijakan pemerintah desa.
3	Bendahara	Membantu menerima, menyimpan dan mempertanggung jawabkan penerimaan pendapatan desa dan pengeluaran pendapatan desa dalam pelaksanaan APB Desa.
4	Kasi Pelayanan	Membantu kepala kampung sebagai pelaksana teknis, pelaksana tugas operasional dan tugas lainnya.

5	Kasi Tata Usaha	Membantu sekretaris desa dalam urusan pelayanan administrasi ketatausahaan.
6	Kepala Urusan Perencanaan	Membantu sekretaris kampung dalam urusan perencanaan program kegiatan desa dan tugas lainnya dengan peraturan perundang-undangan
7	Kepala Seksi Pemerintah	Melaksanakan anggaran kegiatan sesuai bidang tugasnya, mengendalikan kegiatan sesuai bidang tugasnya, seperti menyusun DPA (Dokumen Pelaksana Anggaran), DPPA (Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran) dan DPAL (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Lanjutan).
8	Kepala Seksi Kesejahteraan	Membantu kepala desa sebagai pelaksana teknis, pelaksana tugas operasional dan tugas lainnya dengan peraturan perundang-undangan.
9	Operator Sistem Keuangan Desa	Mengelola Sistem Keuangan Desa, Bertanggung jawab dan melaporkan hasil kepada Kepala Desa.
10	Ketua RT	Membantu pemerintah desa dalam pelayanan masyarakat seperti, memelihara kerukunan warga, memelihara ketertiban dan keamanan lingkungannya.

Sumber: Kantor Desa Datarah Bilang 2024

Pegawai yang tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik mungkin tidak dapat menyampaikan informasi secara jelas atau menerima instruksi dengan tepat, yang bisa menyebabkan kesalahpahaman dan penundaan pekerjaan. Keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran informasi berjalan

lancar dan mengurangi potensi terjadinya miskomunikasi yang dapat menyebabkan kesalahan kerja. Komunikasi yang baik juga memperkuat kerjasama tim dan membangun hubungan yang harmonis antarpegawai, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Kompetensi individu pegawai, yang meliputi keterampilan teknis, kemampuan manajerial, dan soft skills, juga sangat mempengaruhi efisiensi kerja. Kompetensi yang rendah dapat ketergantungan pada pegawai lain atau atasan untuk bimbingan terus-menerus. Selain itu, kurangnya kompetensi dapat membuat pegawai kurang percaya diri dalam mengambil keputusan, yang bisa memperlambat proses kerja. Karena itu memiliki pegawai dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, lebih mampu menyelesaikan masalah secara efektif, dan lebih inovatif dalam mengembangkan metode kerja yang efisien.

Karena itu salah satu untuk meningkatkan kompetensi individu pegawai Kantor Desa Datar Bilang, yaitu dengan cara mengikuti berbagai pelatihan atau diklat, seperti “Peningkatan Kapasitas Aparatur Kampung Dalam Rangka Mewujudkan Kampung Maju dan Mandiri” serta sering mengadakan konsultasi dengan pemerintah kabupaten bagian DPMPK (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung) yang dilaksanakan di Kabupaten Mahakam Ulu. Kompetensi individu yang baik juga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara mandiri dan mengurangi ketergantungan pada supervisi yang ketat, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional kantor desa.

Upaya peningkatan efisiensi kerja pegawai kantor desa harus mencakup strategi yang komprehensif yang melibatkan peningkatan latar belakang pendidikan komunikasi yang efektif, dan kompetensi individu. Pemerintah daerah dapat berperan aktif dalam menyediakan akses pendidikan yang lebih baik, menyelenggarakan pelatihan komunikasi, dan meningkatkan program pengembangan keterampilan untuk para pegawai di Kantor Desa Datar Bilang secara optimal, mendukung pelayanan publik yang lebih baik dan pembangunan daerah.

Pada efisiensi kerja pegawai yang ada di Kantor Desa Datar Bilang ini, mencakup seberapa atau bagaimana upaya untuk menemukan cara-cara yang lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang bertujuan untuk meniadakan pemborosan waktu, bahan dan alat dalam melayani masyarakatnya. Seperti, ada yang ingin mengurus surat kepindahan maupun domisili tentunya akan melalui RT setempat atau pegawai yang ada di kantor desa, untuk melaporkan ingin mengurus surat kepindahannya, tentunya akan membutuhkan waktu. Namun dengan kemampuan dalam penggunaan teknologi digital yang telah dimiliki oleh pegawai yang telah paham dengan teknologi tersebut, tentunya akan membantu untuk meminimalkan waktu.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terungkap secara lebih jelas bagaimana interaksi antar latar belakang pendidikan, komunikasi organisasi dan kompetensi individu memengaruhi efisiensi kerja pegawai di Kantor Desa Datar Bilang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan latar belakang pendidikan, komunikasi organisasi, dan kompetensi individu terhadap efisiensi kerja Pegawai Kantor Desa Datarh Bilang?
2. Apakah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Desa Datarh Bilang mempunyai hubungan dengan efisiensi kerja pegawai kantor Desa Datarh Bilang?
3. Apakah komunikasi organisasi antar pegawai memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja Pegawai Kantor Desa Datarh Bilang?
4. Apakah kompetensi individu memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja Pegawai Kantor Desa Datarh Bilang?

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Penelitian ini membatasi fokusnya pada penting untuk menjaga kejelasan dan kedalaman analisis :

1. Penelitian ini mencakup hanya tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai.
2. Penelitian ini hanya memperhitungkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang diemban oleh pegawai'
3. Penelitian ini hanya akan memfokuskan pada Kantor Desa Datarh Bilang.
4. Penelitian ini akan memusatkan perhatian pada variabel internal seperti latar belakang pendidikan, komunikasi organisasi, dan kompetensi individu.

5. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 sampai dengan tahun 2025.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis hubungan antara latar belakang pendidikan, komunikasi organisasi, dan kompetensi individu terhadap efisiensi kerja pegawai kantor Desa Datar Bilang.
2. Untuk mengetahui hubungan latar belakang pendidikan terhadap efisiensi kerja pegawai di Kantor Desa Datar Bilang.
3. Untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi terhadap efisiensi kerja pegawai di kantor Desa Datar Bilang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kompetensi individu terhadap efisiensi kerja pegawai di Kantor Desa Datar Bilang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti guna mendapat gelar sarjana dan bermanfaat serta mengembangkan dalam menambah wawasan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambah ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika ini merupakan alur dari penelitian yang berguna untuk memudahkan pemahaman pembaca.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Dalam bab ini berisikan tentang, dasar teori, model konseptual penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan, menjelaskan tentang rencana serta prosedur penelitian untuk memperoleh jawaban dengan permasalahan yang diteliti.

BAB IV : GAMBARAN DAN OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan gambaran umum dan obyek penelitian.

BAB V : ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk bisa memastikan apakah permasalahan yang diteliti ada kaitannya dengan berbagai teori yang ada (sesuai atau bertentangan), peneliti harus memilih sekumpulan temuan penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang penulis pelajari. Digunakan sebagai bahan pelengkap dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Satriawan dan Topan Siswanto (2024) Pengaruh Komunikasi dan Kepribadian terhadap Kepuasan Masyarakat pada Bagian Pelayanan Publik di Kantor Desa	Menggunakan metode <i>Purposive Sampling</i> , Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel komunikasi (X1) dan Kepribadian (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel	Menggunakan Variabel Komunikasi	Objek Variabel, Kepribadian (X) Kepuasan Masyarakat (Y), Waktu dan Tempat Penelitian

	Dasan Geria		kepuasan masyarakat (Y).		
2	Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi dan Gusti Putu Sri Mahyuni (2024) Peran Moderasi Teknologi Infromasi Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Baktiseraga	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara pemanfaatan teknologi dan kinerja karyawan	Menggunakan Variabel Kompetensi	Objek Variabel, Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja (Y). Waktu dan Tempat Penelitian
3	Muhammad Lailatul Kadri dan Deky Prasetyo (2024) Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan metode survei.	Hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel Pendidikan mempengaruhi peningkatan kinerja	Menggunakan Pendidikan(X1) dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Objek Variabel, Disiplin Kerja(X2), Kinerja Aparatur (Y),Waktu dan Tempat

Aparatur Di Kantor Desa Sei'Ijum Raya Kecamatan Mentaya Hilir Selatan		aparatur desa.		Penelitian.
--	--	----------------	--	-------------

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja suatu perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen karyawan, seleksi, pelatiha, pengembangan, kompensasi, dan retensi. Secara luas, manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka, sambil tetap memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan strategis

Menurut Hasibuan (2017) dalam Ende. *et al.* (2023:1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) diakui sebagai fungsi pendukung dalam organisasi yang memainkan peran kursial selama berbagai tahapan perkembangan organisasi (Radel,2019). Fungsinya meliputi menyediakan dukungan pada fase evolusi organisasi, mulai dari tahap awal

kewirausahaan hingga tahap elaborasi dukungan tersebut, tantangan kredibilitas seringkali muncul sebagai hambatan dalam banyak organisasi. Untuk mengatasi masalah kredibilitas ini, profesionalisasi HRM dianggap sebagai salah satu solusi yang bisa diterapkan.

Aktivitas HRM dapat dikategorikan ke dalam dua area umum: pertama, mengelola manusia sebagai faktor produksi dan biaya untuk memaksimalkan nilai mereka dan memenuhi tujuan organisasi; kedua, dipengaruhi oleh filosofi tentang bagaimana memperlakukan orang-orang yang posisi dalam organisasi lebih lemah daripada majikan. Pendekatan ini berbeda tergantung pada organisasi, lokasi geografis, dan model HRM yang diterapkan. Storey membedakan antara pendekatan *"hard"* dan *"soft"* direktif menuju perspektif kooperatif jangka panjang dengan pekerja terampil (Radel, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia (HRD) menjadi kunci dalam mendukung transformasi organisasi menjadi organisasi yang belajar, yang dapat membantu mengurangi beberapa masalah kredibilitas HRM. HRD, sebagai pengalaman belajar yang terorganisir, dianggap sebagai faktor penting dalam memfasilitasi transformasi ini, walaupun juga menimbulkan tantangan baru bagi HRM dalam mengadopsi konsep organisasi yang belajar. Oleh karena itu, HRM berada di persimpangan antara tradisi dan inovasi, di mana pendekatan profesional dan adaptasi terhadap perubahan menjadi sangat penting dalam menavigasi kompleksitas organisasi modern (Dabic. *et. al.*, 2023).

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Susilowati (2023:5) adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan (planning)
 - b) Pengorganisasian (organizing)
 - c) Pengarahan (directing)
 - d) Pengendalian (controlling)
2. Fungsi Operasional
 - a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b) Pengembangan
 - c) Kompetensi
 - d) Pengintegrasian
 - e) Pemeliharaan
 - f) Pemutusan hubungan kerja.

2.2.2 Latar Belakang Pendidikan

Fitriani, dkk (2023:1) Pendidikan juga yaitu salah satu bagian aktifitas manusia menghendaki pencapaian tujuan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Latar belakang pendidikan memiliki peran penting dalam mengelola organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan memberikan pengaruh yang semakin baik bagi organisasi (Pitriyani & Halim, 2020). Latar belakang pendidikan juga mempengaruhi perkembangan dan kemajuan usaha dengan menciptakan kreasi dan inovasi (Rostikawati & Prmaningsih, 2019).

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun peradaban yang maju dan berkelanjutan. Dengan pendidikan, individu tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga nilai moral dan etika yang kognitif, afektif, dan psikomotorik, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berintegrasi tinggi. Di era modern ini, tantangan yang dihadapi oleh sistem pendidikan semakin kompleks, menuntut inovasi dan adaptasi yang berkelanjutan. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu objek penilaian organisasi kepada calon pegawai (Simarta *et al.*, 2023).

Perkembangan sistem pendidikan selalu dipengaruhi oleh perubahan sosial, ekonomi, dan politik. Di era industri, pendidikan mulai beralih dari model tradisional yang berpusat pada agama dan keluarga, menuju model formal yang diatur negara. Revolusi industri mengharuskan adanya tenaga kerja yang terampil dan berpendidikan, sehingga banyak negara mulai memperkenalkan sistem pendidikan wajib. Saat ini, dengan kemajuan teknologi dan globalisasi, pendidikan semakin mengalami transformasi yang memenuhi kebutuhan dunia yang terus berubah.

Pendidikan juga berperan penting dalam mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi. Melalui pendidikan yang baik, masyarakat dari latar belakang yang berbeda memiliki kesempatan untuk memperbaiki taraf hidup mereka. Pendidikan memperluas akses terhadap pekerja yang baik, meningkatkan keterampilan berpikir kritis, dan mengembangkan keterampilan sosial yang diperlukan untuk berpartisipasi aktif dalam kehidupan sosial.

2.2.2.1 Implementasi Pendidikan Karakteristik Di Era Milenial

Fadilah, dkk (2021:91) karakter diartikan sebagai nilai-nilai perilaku manusia, sifat, kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang terwujud dalam pikiran, sikap, perkataan, perasaan, perbuatan yang bersumber dari norma agama, hukum, tata krama, budaya dan adat istiadat yang menjadi ciri khas seseorang.

Pada zaman milenial, teknologi memegang peran yang krusial dalam kehidupan setiap hari. Itulah sebabnya, pendidikan karakter harus mampu menciptakan generasi yang beradab tapi dengan penggunaan teknologi ini. Penggunaan media digital dan platform pembelajaran online dapat dimanfaatkan untuk menyampaikan materi yang mengandung nilai-nilai positif. Misalnya, video edukatif yang mengajarkan tentang pentingnya kejujuran, game edukasi yang mempromosikan kerja sama dan toleransi, selain berfungsi sebagai alat bantu pembelajaran, teknologi juga menjadi sarana untuk memperkuat karakter individu.

2.2.2.2 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi individu secara holistik, mencakup aspek intelektual, emosional, sosial dan moral. Melalui pendidikan, diharapkan setiap individu dapat menjadi pribadi yang berpengetahuan luas, kreatif, kritis, dan mampu berpikir secara analitis.

Ahmad Fuadi (2021:10) Adapun tujuan utama pendidikan ialah untuk mengembangkan seluruh potensi serta meningkatkan kecerdasan individu kearah yang lebih baik. Sehingga dengan tujuan ini dapat diharapkan atau diperoleh orang-orang berpendidikan yang memiliki ilmu pengetahuan, kreatifitas,

kepribadian yang baik, kemandirian, dan menjadi orang yang lebih bertanggung jawab.

Dengan begitu, pendidikan tidak hanya mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan dunia kerja, tetapi juga untuk menjadi individu yang memegang tanggung jawab dan memiliki integritas.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Pendidikan

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pendidikan menurut (Fahroli, 2019) dalam (Ishlahi, 2022) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan Pendidikan
- 2) Faktor Pendidik
- 3) Faktor Anak Didik
- 4) Faktor Isi/Materi Pendidikan
- 5) Faktor Alat Didik
- 6) Faktor Lingkungan

2.2.2.4 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tanjung dalam Adibah (2016:16-17) indikator-indikator latar belakang pendidikan sebagai berikut:

- 1) Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b) Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2) Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.2.3 Komunikasi Organisasi

Haryo (2024:9) komunikasi organisasi dan kelompok adalah proses penyampaian pesan atau informasi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau kelompok.

Komunikasi yang dulunya hanya sebagai “alat” bagi manusia untuk mengungkapkan pandangan dan keinginannya, telah berkembang menjadi ilmu sosial multidisiplin seiring dengan pertumbuhan manusia Juita, dkk., (2023:1). Istilah komunikasi berasal dari kata Latin *communication* dan besumber dari kata

communis yang berarti *sama*. *Sama* disini maksudnya adalah *sama makna*. Carl I. Hovland menyatakan ilmu komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Hovland juga mengatakan bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain.

Untuk memahami pengertian komunikasi agar dapat dilancarkan secara efektif, para peminat komunikasi seringkali mengutip paradigma yang dikemukakan oleh Harold D. Laswell, yaitu cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah menjawab pertanyaan sebagai berikut: *Who Says What In Which Channel To Whom With What Effect?*

Paradigma Laswell di atas menunjukkan bahwa komunikasi meliputi lima unsur sebagai jawaban dari pertanyaan yang diajukan, yakni:

1. Komunikator (*communicator, source, sender*)
2. Pesan (*message*)
3. Media (*channel, media*)
4. Komunikan (*communicant, communicatee, receiver, recipient*)
5. Efek (*effect, impact, influence*)

Jadi, berdasarkan paradigma Laswell tersebut, komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.

Menurut Pace & Faules dalam Riinawati (2019:61) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dalam suatu organisasi.

2.2.3.1 Tujuan Komunikasi Organisasi

Mundakdir (2011) dalam Hariyanto (2021) secara umum menyebutkan bahwa tujuan komunikasi sebagai berikut:

- 1) Agar pesan yang kita sampaikan dapat dimengerti orang lain (komunikan). Dalam menjalankan perannya sebagai komunikator, perlu menyampaikan pesan dengan jelas, lengkap dan sopan.
- 2) Memahami orang lain, sebagai komunikator proses komunikasi tidak akan berlangsung dengan baik bila komunikator tidak dapat memahami kondisi atau apa yang diinginkan oleh komunikan.
- 3) Agar gagasan dapat diterima orang lain.
- 4) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu, mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan sesuatu sesuai keinginan kita bukanlah hal yang mudah, di sini perlu adanya pendekatan-pendekatan yang jitu agar orang lain percaya dan yakin bahwa apa yang kita harapkan untuk dilakukan tersebut benar-benar bermanfaat bagi komunikan yang lain.

2.2.3.2 Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Rahyana dkk., (2021:18) Komunikasi memiliki fungsi yang sangat besar, luas dan signifikan dalam membangun rekasi yang komunikatif dalam berbagai aktivitas kemanusiaan, terutama dalam merealisasikan kebutuhan serta kepentingan individu atau kelompok dalam sebuah organisasi.

2.2.3.4 Elemen-Elemen Komunikasi

Mas (2020:30) Adapun elemen-elemen komunikasi dalam organisasi, sebagai berikut:

- 1) Pengirim (*sender*)
- 2) Penerima (*receiver*)
- 3) Bahasa (*language*)
- 4) Pesan (*message*)
- 5) Model (*model*)
- 6) Dan Saluran (*channel*)

2.2.3.4 Indikator Komunikasi Organisasi

(Fathoni, 2021) Adapun indikator dari komunikasi organisasi adalah:

- a. Kepercayaan dengan sesama pegawai
- b. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
- c. Hubungan dengan rekan memuaskan
- d. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
- e. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik

2.2.4 Kompetensi Individu

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi (Agustina., 2024).

Kompetensi ini sangat penting karena menentukan seberapa baik seseorang dapat menjalankan tugas-tugasnya, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Kompetensi teknis, seperti penguasaan alat

atau teknologi khusus, serta pengetahuan mendalam tentang bidang pekerjaan, merupakan dasar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik. Selain kompetensi teknis, kompetensi sosial dan manajerial juga sangat penting dalam dunia kerja. Kompetensi sosial mencakup kemampuan berkomunikasi dengan efektif, bekerja sama dalam tim, dan membangun hubungan kerja yang positif.

Ini termasuk kemampuan mendengarkan dengan baik, mengartikulasikan ide secara jelas, dan menyelesaikan konflik. Kompetensi manajerial mencakup kepemimpinan, perencanaan, dan pengorganisasian. Kompetensi personal, seperti inisiatif, manajemen waktu, dan adaptabilitas, juga memainkan peran penting. Individu yang proaktif dan memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka, mencari cara baru untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja, baik itu perubahan teknologi, prosedur atau dinamika tim. Dengan mengembangkan dan memperkuat berbagai kompetensi ini individu tidak hanya meningkatkan kinerja kerja mereka sendiri tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi tempat mereka bekerja.

2.2.4.1 Jenis-Jenis Kompetensi

Ariasih (2023:33) mengatakan ada beberapa jenis kompetensi, seperti:

1. Kompetensi Pribadi: perilaku yang erat kaitannya dengan keahlian seseorang dalam memahami, mewujudkan, identitas dan transformasi diri.

2. Kompetensi Sosial: perilaku khusus yang menjadi acuan dasar pemahaman diri sebagai bagian dari kehidupan sosial.
3. Kompetensi Pembeda: faktor yang mampu membedakan performa kerja pada tiap individu.
4. Kompetensi Intelektual: pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya.
5. Kompetensi Spiritual: kemampuan seseorang dalam memahami, menghayati, serta melakukan berbagai ajaran keagamaan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Ariasih (2023:34) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan pada diri atau pada orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berfikir mengenai cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan yang dimaksud disini yaitu kemampuan di berbagai kompetensi. Misalnya keterampilan dalam melakukan kemampuan public speaking seperti keterampilan menulis bisa dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Kompetensi juga membutuhkan pengalaman misalnya pengalaman mengorganisasi orang berkomunikasi dengan banyak orang, mencari solusi, dan lain sebagainya. Dengan pengalaman ini, maka seseorang bisa belajar dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

4. Karakteristik Kepribadian

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik maupun kepribadian seseorang dipengaruhi oleh kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang bisa berubah dengan dorongan, apresiasi pada pekerjaan bawah HAM memberikan pengakuan dan perhatian seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional bisa membatasi penguasaan kompetensi.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi seseorang juga bisa bergantung pada pemikiran kognitif misalnya pemikiran konseptual dan pemikiran analitis

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat membawa dampak pada kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan, misalnya rekrutmen sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan, dan lain sebagainya.

2.2.4.3 Indikator Kompetensi Individu

Indikator kompetensi diukur dengan 3 indikator yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Kemampuan (*skill*)
- 3) Sikap (*attitude*)

2.2.5 Efisiensi Kerja

Jemina (2013:79) Efisiensi kerja perlu dilengkapi dengan pengetahuan efisiensi kerja, oleh karena itu penelaahan gerak dan waktu perlu sekali dikembangkan dalam pendidikan/pengajaran di Indonesia agar ahli-ahli efisiensi yang sanggup menemukan cara-cara bekerja efisien dalam segenap bidang kerja yang memakai tenaga jasmani.

Efisiensi kerja pegawai merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan meminimalkan penggunaan sumber daya seperti waktu, energi, dan biaya, sambil tetap mencapai atau melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Teori X dan Y oleh Douglas McGregor seringkali menjadi referensi dalam memahami motivasi kerja pegawai dan implikasinya terhadap efisiensi kerja. Teori Y, khususnya, mengamsumsikan bahwa karyawan secara intrinsik termotivasi dan dapat menikmati pekerjaan mereka, menyarankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, pemberian tanggung jawab, dan peluang untuk pengembangan diri dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Selanjutnya, teori sistem oleh Ludwid von Bertalanffy, yang menganggap organisasi sebagai sistem yang terbuka, menekankan pada pentingnya interaksi

antar berbagai komponen (termasuk pegawai) dalam sistem untuk mencapai efisiensi optimal.

2.2.5.1 Tujuan Dan Manfaat Efisiensi Kerja

(Syam., 2020) efisiensi kerja sering dilakukan pada berbagai bidang kehidupan manusia yang tentunya memiliki tujuan sebagai alasan dilakukannya efisiensi kerja secara umum tujuan efisiensi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mencapai suatu hasil atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Untuk menghemat atau mengurangi penggunaan sumber dayam dalam melakukan kegiatan.
- 3) Untuk memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki sehingga tidak ada yang terbuang percuma.
- 4) Untuk meningkatkan kinerja suatu unit kerja sehingga outputnya semakin maksimal.
- 5) Untuk memaksimalkan keuntungan yang mungkin di dapatkan.
- 6) Menentukan jumlah kebutuhan pegawai (SDM) sebagai dasar untuk menambah. Menentukan Jumlah Kebutuhan Pegawai/Karyawan (SDM): sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah pegawai/karyawan pada suatu jabatan atau unit kerja.
- 7) Menyempurnakan (Redesign) Tugas dan Jabatan: menambah atau mengurangi tugas atau aktivitas-aktivitas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).

- 8) Menyempurnakan (Redesign) Struktur Organisasi: menggabung 2 jabatan atau lebih menjadi 1 jabatan menjadi 2 jabatan atau lebih jabatan; atau menciptakan suatu jabatan baru.
- 9) Menyempurnakan (Redesign) Standard Operating Procedure (SOP): menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan/atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 10) Menentukan Standar Waktu (Standard Time) Tugas dan Aktivitas: diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi/perusahaan kita sendiri.
- 11) Menentukan Kebutuhan Pelatihan (Training Needs) Pegawai/Karyawan: yang diidentifikasi dari Waktu Normal (Normal Time) individu pegawai/karyawan yang lebih besar (lama) dibandingkan Waktu Standar (Standard Time) pada suatu tugas/aktivitas tertentu.

2.2.5.2 Indikator Efisiensi Kerja

The Liang Ge, (2017) berpendapat bahwa ada enam indikator efisiensi kerja yang terbagi dalam 3 dimensi yaitu:

1. Pikiran

Dalam dimensi pikiran terdapat dua indikator yaitu kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai prosedur dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa ada penyimpangan.

2. Waktu

Pekerjaan dikatakan efisiensi jika dalam pengerjaannya dapat diselesaikan dengan lebih cepat dari pada jadwal yang telah ditentukan. Kemudian, penggunaan waktu yang telah ditentukan. Kemudian, penggunaan waktu yang sedikit dalam mencapai target pekerjaan juga menentukan keefisienan sebuah pekerjaan.

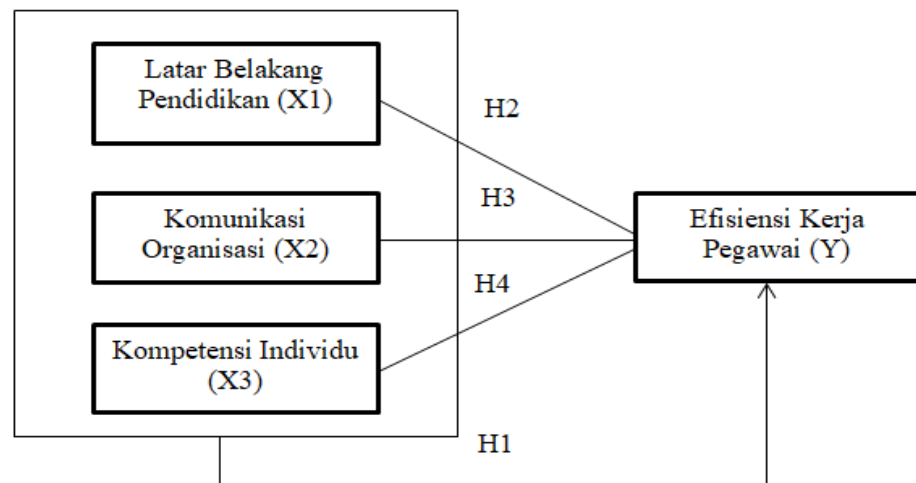
3. Biaya

Yang pertama dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mencapai hasil yang semaksimal mungkin dengan menggunakan biaya seminimal mungkin. Yang kedua, dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa memerlukan banyak materi.

Memahami dan mengukur indikator-indikator efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, organisasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Pengembangan model konseptual yang menggambarkan hubungan antara latar belakang pendidikan, komunikasi, dan kompetensi individu dengan efisiensi kerja pegawai menawarkan wawasan komprehensif mengenai dinamika internal organisasi serta interaksinya dengan lingkungan eksternal. Maka dapat disimpulkan bahwa model konseptual merupakan variabel yang memberi penjelasan batasan suatu konsep yang akan diteliti secara singkat, jelas dan tegas. Selanjutnya guna memperjelas hubungan antara variabel, maka model konseptual digambarkan sebagai berikut.

2.3 Model Konseptual



Gambar 2.2 Model Konseptual

2.4 Hipotesis

1. H1 : Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi, dan Kompetensi Individu memiliki hubungan yang kuat terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Kantor Desa Datah Bilang.
2. H2 : Latar Belakang pendidikan memiliki hubungan yang kuat terhadap Efisiensi Kerja pegawai Kantor Desa Datah Bilang.
3. H3 : Komunikasi Organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Efisiensi Kerja pegawai Kantor Desa Datah Bilang
4. H4 : Kompetensi Individu memiliki hubungan yang kuat terhadap Efisiensi Kerja pegawai Kantor Desa Datah Bilang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam sebuah studi ilmiah. Sugiyono (2018:35) berpendapat metode penelitian survei adalah penelitian yang menggunakan pertanyaan-pertanyaan dan jawaban-jawaban singkat yang biasa disebut kuisisioner. Kuesioner merupakan alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian yang melibatkan populasi kecil atau besar, dimana data diambil merupakan sampel dari populasi yang diteliti, untuk ditemukan hubungan dan kejadian relatif antara variabel. Responden hanya memberi jawaban singkat yang telah tercantum di dalam kuesioner, kemudian dan keseluruhan jawaban responden tersebut adalah menggunakan teknik analisis kuantitatif tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami keterkaitan antara pendidikan, interaksi komunikasi dan kemampuan individu terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Desa Datah Bilang. Metode penelitian yang dipilih adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis variabel-variabel penelitian secara statistik, memberikan bukti empiris tentang hubungan antar variabel.

Data yang dikumpulkan pada bulan Mei tahun 2024 untuk penelitian ini merupakan data primer, dengan Kantor Desa Datah Bilang sebagai lokasi atau objek penelitian. Setelah kuesioner dirancang, penelitian akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel responden yang telah ditentukan.

Sampel ini akan dipilih melalui teknik sampling yang sesuai, seperti sampling jenuh, tergantung pada tujuan penelitian dan ketersediaan populasi. Pengumpulan data akan dilakukan secara langsung yang dianggap paling efektif untuk mencapai responden target.

Setelah data terkumpul, dilakukan analisis statistik dengan menggunakan software statistik SPSS. Analisis ini meliputi uji validitas dan reliabilitas dan analisis uji korelasi pearson untuk mengetahui keterkaitan antar latar belakang pendidikan, komunikasi, kompetensi individu, dan efisiensi kerja pegawai. Hasil analisis ini diharapkan dapat mengungkapkan sejauh mana latar belakang pendidikan dan komunikasi organisasi terhadap efisiensi kerja pegawai, serta bagaimana hasil Kompetensi Individu dapat dijadikan indikator peningkatan efisiensi kerja.

Diharapkan bahwa melalui pendekatan penelitian ini, akan diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang dinamika yang terlibat antara latar belakang pendidikan, komunikasi, dan kompetensi dalam konteks efisiensi kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi organisasi dan lembaga pemerintah ketika merancang dan menerapkan strategi untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja.

3.2 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018) adalah sebuah petunjuk atau atribut yang dipakai untuk memperoleh sebuah informasi dan permasalahan suatu objek melalui sebuah pendekatan yang terhubung dengan variabel-variabel yang sudah

ditetapkan, untuk diuji kesempurnaannya. Definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu:

3.2.1 Latar Belakang Pendidikan

1) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan pada latar belakang pendidikan merujuk pada tingkat pendidikan formal yang telah dicapai oleh pegawai Kantor Desa Datah Bilang. Kantor Desa Datah Bilang memiliki pegawai yang jenjang pendidikannya mulai dari tingkat SMP, SMA, D3 dan Sarjana (S1).

2) Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Spesifikasi atau jurusan keilmuan pada Kantor Desa Datah Bilang merujuk pada studi yang telah diselesaikan oleh pegawai Kantor Desa Datah Bilang merujuk pada bidang studi yang telah diselesaikan oleh pegawai Kantor Desa Datah Bilang, mencakup ilmu sosial yang relevan dengan administrasi dan pembangunan desa, termasuk tingkat pendidikan formal yang mencakup pendidikan dasar, menengah atau tinggi.

3.2.2 Komunikasi Organisasi

1) Kepercayaan dengan sesama pegawai

Kepercayaan dengan sesama pegawai Kantor Desa Datah Bilang memiliki keyakinan bahwa pegawai bertindak dengan jujur dan dapat diandalkan dalam memberikan informasi, gagasan dan pesan secara efektif.

2) Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik

Sesama pegawai Kantor Desa Datah Bilang selalu berkomunikasi dengan baik, kemampuan individu untuk menjalin hubungan yang baik, dan bekerjasama sesama rekan kerja, yang tercermin dalam interaksi sehari-hari di Kantor Desa Datah Bilang.

3) Hubungan dengan rekan memuaskan

Hubungan antar pegawai Kantor Desa Datah Bilang memiliki hubungan yang baik sehingga hasil kerjanya memuaskan, karena adanya kerjasama di organisasi tersebut.

4) Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat

Pemimpin Kantor Desa Datah Bilang selalu mendorong pegawainya untuk menyuarakan pandangan mereka, memberikan umpan balik, dan berpartisipasi aktif dalam komunikasi organisasi (Musyawarah).

3.2.3 Kompetensi Individu

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan pegawai Kantor Desa Datah Bilang baik karena sering mengikuti pelatihan atau diklat, salah satunya yaitu, “Peningkatan Kapasitas Aparatur Kampung Dalam Rangka Mewujudkan Kampung Maju dan Mandiri”. Sehingga dapat menambah pengetahuan, memberikan wawasan yang luas dan bisa berintegrasi dengan kemajuan teknologi digital.

2) Kemampuan (*skill*)

Kemampuan yang telah dikuasai pegawai Kantor Desa Datah Bilang yaitu, menguasai teknik komputer, menyusun atau membuat pembukuan dalam pengelolaan keuangan desa yang transparan dan akuntabel secara terstruktur.

3) Sikap (*attitude*)

Sikap para pegawai Kantor Desa Datah Bilang selalu ramah terutama dalam melayani masyarakat Datah Bilang.

3.2.4 Efisiensi Kerja

1) Pikiran

a) Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh sesuai dengan prosedur

Kemampuan pegawai kantor desa Datah Bilang dalam melaksanakan pekerjaan selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh Kantor Desa Datah Bilang.

2) Waktu

a) Mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari jadwal yang telah ditentukan

Pegawai Kantor Desa Datah Bilang melakukan pekerjaannya dengan mudah karena sebagian keterampilan dalam penggunaan teknologi yang dimiliki oleh beberapa pegawai akan membantu pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

3) Biaya

- a) Menghasilkan pekerjaan yang semaksimal mungkin dengan menggunakan biaya yang seminimal mungkin

Pegawai Kantor Desa Datah Bilang membuat pekerjaan yang maksimal, terutama dalam menggunakan biaya pegawai yang bertugas di bagian keuangan selalu memonitor agar meminimalkan dalam penggunaan dana atau keuangan desa.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai suatu tempat yang digeneralisasikan yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang ingin diamati dan dipelajari oleh peneliti. Sehingga pada akhirnya dapat dirangkum dalam suatu kesimpulan, yang digunakan adalah 45 pegawai sebagai responden, yang dimana merupakan seluruh pegawai Kantor Desa Datah Bilang.

2. Sampel

Sampel merupakan perwakilan dalam populasi yang dipakai penulis sebagai bahan untuk dilakukan peneliti (Wiranta 2019:105). Penentuan sampel dilakukan dengan menerapkan metode Sampel Jenuh, mengingat jumlah populasi terbatas, sehingga sampel diambil dari 45 pegawai yang ada di Kantor Desa Datah Bilang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode gabungan antara data primer dan sekunder.

1. Data Primer

a) Observasi

Observasi digunakan untuk teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan pada Kantor Desa Datarh Bilang, dengan disertai pencatan-pencatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

b) Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dengan responden baik dengan struktur maupun tanpa struktur, dilakukan dengan pendekatan bebas, terpimpin atau gabungan dari keduanya. Melalui wawancara ini peneliti dapat mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini.

c) Kuesioner

Kuesioner dipilih karena efektif dalam mengumpulkan data kuantitatif dari sejumlah besar responden dan memungkinkan analisis statistik yang sistematis. Sebelum distribusi, kuesioner akan dirancang secara teliti untuk memastikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan relevan dengan tujuan penelitian dan dapat dijawab dengan jelas oleh responden.

Kuesioner akan mencakup pertanyaan tertutup yang menggunakan skala Likert, pertanyaan pilihan ganda, dan beberapa pertanyaan terbuka untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dari responden. Skala likert digunakan untuk menilai sikap, persepsi, dan perilaku responden terhadap

variabel penelitian seperti latar belakang pendidikan, komunikasi organisasi, dan kompetensi individu.

d) Dokumentasi

Peneliti menggunakan dokumentasi untuk mengumpulkan informasi tentang profil Kantor Desa Datarh Bilang dalam Penelitian ini.

2. Data Sekunder

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan untuk memperoleh bahan dari kepustakaan, baik dari penelitian sebelumnya maupun dari laporan-laporan, yang semuanya merupakan data sekunder.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (ST)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data diolah tahun 2024

3.5 Metode Analisis

1. Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah dipahami. Tahap awal yang biasa digunakan adalah dengan cara mengumpulkan data yang relevan agar dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya, selanjutnya penulis mengolah data tersebut dengan melakukan perhitungan data dengan metode pengujian yang sesuai secara matematis dan hasilnya diinterpretasikan supaya data mudah dimengerti. Analisis yang diterapkan adalah uji korelasi pearson, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dari latar

belakang pendidikan, komunikasi organisasi, dan kompetensi individu terhadap efisiensi kerja pegawai di Kantor Desa Datar Bilang. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas, kuesioner akan diuji coba terlebih dahulu pada sekelompok kecil pegawai sebelum diberikan kepada seluruh sampel. Pengumpulan data akan dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara fisik.

Responden akan diberikan jangka waktu yang cukup untuk mengisi kuesioner, dan akan diingatkan secara berkala untuk meningkatkan tingkat respon. Setelah data terkumpul, jawaban dari kuesioner akan dikompilasi dan dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai. Analisis data ini akan memberikan wawasan tentang efisiensi kerja pegawai dan akan digunakan sebagai dasar dalam pembuatan kesimpulan dan rekomendasi untuk penelitian.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021:66) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Kriteria untuk menentukan valid tidaknya satu butir instrumen penulisan adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, yaitu:

1. Jika r hitung $>$ dari nilai r tabel, maka item soal instrumen/angket dinyatakan *valid*;
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item soal instrumen /angket tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:61) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Pearson Korelasi

Purnomo (2017: 65) Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item pada suatu variabel. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Korelasi Pearson digunakan untuk menentukan arah, kekuatan, dan signifikan hubungan antar dua variabel, dengan syarat bahwa distribusi data dari kedua variabel tersebut adalah normal.

3.6 Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis terkait hubungan antar variabel X terhadap Y . Pengujian secara parsial mengacu pada pengujian masing-masing variabel X terhadap Y . Uji simultan adalah uji secara keseluruhan, Hipotesis diterima bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $Sig < 0,05$ berarti: Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi, serta Kompetensi Individu berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Kantor Desa Datar Bilang.

Hipotesis diterima bila $T_{hitung} < T_{tabel}$ ataupun nilai sig di atas 0,05, sehingga Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi, dan Kompetensi Individu berpengaruh parsial pada Efisiensi Kerja Pegawai Kantor Desa Dataran Bilang.

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) digunakan peneliti untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dipengaruhi secara bersamaan atau berurutan. Kriteria dalam pengujian ini yakni ketika nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_0 = diterima dan H_1 = ditolak, dan jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 = ditolak dan H_1 = diterima. Hipotesis dalam uji F ini adalah: H_0 = Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Individu secara bersamaan tidak memiliki hubungan terhadap Efisiensi Kerja Pegawai. H_1 =Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Individu secara bersamaan memiliki hubungan terhadap Efisiensi Kerja Pegawai. H_0 = Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Individu secara terpisah tidak memiliki hubungan terhadap Efisiensi Kerja.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan penulis sebagai alat ukur guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Kriteria pada uji t ini adalah sebagai berikut: jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 = diterima Efisiensi Kerja Pegawai. H_1 = dan H_1 = ditolak, dan jika t hitung $> t$ tabel,

maka H_0 = ditolak dan H_1 = diterima. Hipotesis dalam uji t ini adalah: H_0 =
Latar.

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

Desa Datah Bilang adalah kampung yang berlokasi di Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu Provinsi Kalimantan Timur. Desa ini di terbagi menjadi tiga kampung, yaitu Kampung Datah Bilang Baru, Kampung Datah Bilang Ulu, dan Kampung Datah Bilang Ilir. Masing-masing desa, memiliki kantor desa yang dipimpin oleh petinggi setempat. Kantor Desa Datah Bilang Baru berlokasi di RT.004, Kantor Desa Datah Bilang Ulu berlokasi di RT. 005, sedangkan Kantor Desa Datah Bilang Ilir berlokasi di RT.002. Masing-masing kampung memiliki fasilitas seperti puskesmas, gereja dan pendidikan dasar.

Kampung Datah Bilang Baru memiliki luas wialyah sekitar 91.538 hektare dengan jumlah penduduk sekita 880 jiwa. Sedangkan Kampung Datah Billang Ilir memiliki jumlah penduduk sekita 1.348 jiwa. Mengenai ketiga kampung ini berbatasan dengan kampung Matalibaq, Kampung Sirau, Kampung Memahak Teboq dan Kampung Lutan.

4.2 Struktur Organisasi

4.2.1 Struktur Organisasi Datarah Bilang Baru

Setiap Kantor kampung memiliki struktur organisasinya, berikut struktur organisasi yang ada di Kantor Desa Datarah Bilang Baru:



4.2.2 Visi dan Misi

a) Visi

Melayani masyarakat Datarah Bilang Baru secara komprehensif demi terwujudnya desa datarah bilang baru yang maju, sehat dan sejahtera.

b) Misi

1. Meningkatkan sumber daya manusia dan memanfaatkan sumber daya alam untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.
2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan yang ada di Desa Datarah Bilang Baru.

3. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat Kampung Datah Bilang Baru.
4. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kampung Datah bilang Baru dengan melibatkan langsung masyarakat Kampung Datah Bilang Baru dalam berbagai kegiatan.
5. Melaksanakan kegiatan pembangunan yang jujur, transparan dan bertanggung jawab.

Tabel 4.1

Tabel Jumlah Perangkat Desa Datah Bilang Baru

No	Jabatan	Jumlah Anggota
1	Petinggi	1 Orang
2	Sekretaris Desa	1 Orang
3	Bendahara	1 Orang
4	Kasi Pelayanan	1 Orang
5	Kasi Tata Usaha	1 Orang
6	Kepala Urusan Perencanaan	1 Orang
7	Kepala Seksi Pemerintah	1 Orang
8	Kepala Seksi Kesejahteraan	1 Orang
9	Operator Sistem Keuangan Desa	1 Orang
10	Ketua RT	6 Orang

Sumber : Kantor Desa Kampung Datah Bilang Baru, 2024

4.2.3 Struktur Organisasi Kantor Desa Datah Bilang Ulu



4.2.4 Visi dan Misi

a) Visi

Menjadi Kampung Datah Bilang Ulu yang sejahtera dan berbudaya dengan mengoptimalkan potensi lokal secara berkelanjutan.

b) Misi

1. Membangun kerjasama yang erat antara masyarakat
2. Membangun infrastruktur yang mendukung kemajuan ekonomi dan sosial masyarakat Datah Bilang Ulu.
3. Meningkatkan kesehatan masyarakat Datah Bilan Ulu dengan pelayanan yang lebih baik.

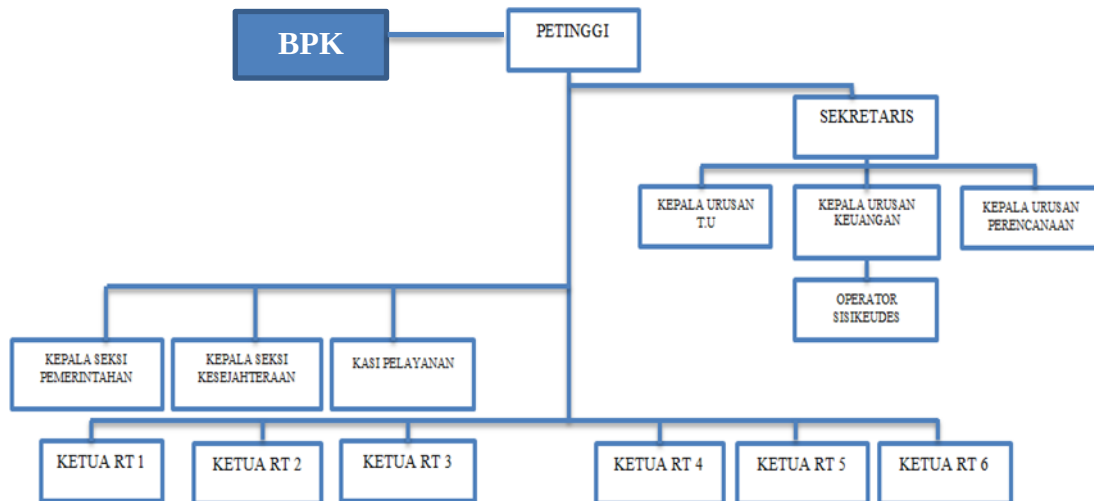
Tabel 4.2
Tabel Jumlah Perangkat Desa Datarah Bilang Ulu

No	Jabatan	Jumlah Anggota
1	Petinggi	1 Orang
2	Sekretaris Desa	1 Orang
3	Bendahara	1 Orang
4	Kasi Pelayanan	1 Orang
5	Kasi Tata Usaha	1 Orang
6	Kepala Urusan Perencanaan	1 Orang
7	Kepala Seksi Pemerintah	1 Orang
8	Kepala Seksi Kesejahteraan	1 Orang
9	Operator Sistem Keuangan Desa	1 Orang
10	Ketua RT	6 Orang

Sumber : Kantor Desa Kampung Datarah Bilang Ulu, 2024

4.2.5 Struktur Organisasi Kantor Desa Datah Bilang Ilir

STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA PEMERINTAH KAMPUNG DATAH BILANG ILIR



4.2.6 Visi dan Misi

a) Visi

Mewujudkan Kampung Datar Bilang Ilir yang maju, damai, dan sejahtera bagi semua masyarakat.

b) Misi

1. Meningkatkan pembangunan serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung kemajuan kampung Datar Bilang Ilir
2. Membangun lingkungan yang aman, nyaman dan rukun melalui gotong royong serta kebersamaan masyarakat.
3. Mewujudkan kampung yang adil dan partisipasi aktif masyarakat.
4. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat Datar Bilang Ilir melalui pengembangan pertanian dan usaha kecil.

Tabel 4.3
Tabel Jumlah Perangkat Desa Dataran Bilang Ilir

No	Jabatan	Jumlah Anggota
1	Petinggi	1 Orang
2	Sekretaris Desa	1 Orang
3	Bendahara	1 Orang
4	Kasi Pelayanan	1 Orang
5	Kasi Tata Usaha	1 Orang
6	Kepala Urusan Perencanaan	1 Orang
7	Kepala Seksi Pemerintah	1 Orang
8	Kepala Seksi Kesejahteraan	1 Orang
9	Operator Sistem Keuangan Desa	1 Orang
10	Ketua RT	6 Orang

Sumber : Kantor Desa Kampung Dataran Bilang Ilir, 2024

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Org)	Persentase
1	Laki-Laki	38	84%
2	Perempuan	7	16%
Total		45	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Mengacu dari data ini didapati mayoritas dari responden yakni laki-laki berjumlah 38 orang dengan persentase 84%, kemudian untuk responden perempuan berjumlah 7 orang dengan persentase 16%.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase
1	20-25 Tahun	2	4%
2	26-30 Tahun	7	16%
3	31-36 Tahun	12	27%
4	> 45 Tahun	24	53%
Total		45	100%

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase
1	S1 (Sarjana)	8	18%
2	D3 (Diploma)	2	4%
3	SMA/SMK	15	33%
4	SMP	8	18%
5	Lainnya	12	27%
Total		45	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Mengacu dari data didapati mayoritas responden yakni kategori pendidikan SMA yaitu 15 orang dengan persentase 33%, selanjutnya tingkat pendidikan SI yaitu 8 orang dengan persentase 18%, selanjutnya tingkat pendidikan SMP yaitu 8 orang dengan persentase 18%, kemudian tingkat pendidikan D3 yaitu 2 orang dengan pesentase 4%.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data dan Penelitian

Selanjutnya penulis akan menampilkan hasil rekapitulasi dari kuisioner terkait variabel X serta Y dibawah :

1. Variabel Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan penelitian ini dapat hasil jawaban 45 responden untuk variabel Latar Belakang Pendidikan dengan skala 1 sampai dengan 4, berikut hasil jawaban responden :

Tabel 5.1

Rekapitulasi Hasil Latar Belakang Pendidikan (X1)

No	Indikator	Skala				Frekuensi Responden
		1	2	3	4	
1	Jenjang pendidikan terakhir saya memberikan pengetahuan yang cukup untuk pekerjaan saya di Kantor Desa Datah Bilang	0	0	27	18	45
	Presentase			60%	40%	100%
2	Saya merasa jenjang pendidikan					

	saya sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya di Kantor Desa Datarh Bilang	0	0	24	21	45
	Presentase			53%	47%	100%
3	Saya merasa jurusan saya membantu saya memahami proses dan prosedur di Kantor Desa Datarh Bilang	0	0	28	17	45
	Presentase			62%	38%	100%
4.	Saya merasa memiliki keterampilan yang diperlukan dengan jurusan saya	0	0	26	19	45
	Presentase			58%	42%	100%

Mengacu dari hasil ini diperoleh hasil pada indikator pernyataan jenjang pendidikan terakhir, dengan 18 responden memberikan jawaban sangat setuju, 27 responden memberikan jawaban setuju. Indikator kedua yakni pernyataan jenjang pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di kantor desa, 21 responden memberikan jawaban sangat setuju, 24 responden memberikan jawaban setuju. Indikator yang ketiga yakni dengan pernyataan, memahami proses dan prosedur, dengan 17 responden memberikan jawaban sangat setuju, 28 responden memberikan jawaban setuju. Indikator yang keempat yakni dengan pernyataan,

memiliki keterampilan sesuai dengan jurusan, 19 responden memberikan jawaban sangat setuju, 26 responden memberikan jawaban setuju.

2. Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

Berdasarkan penelitian ini di dapat hasil jawaban 45 responden untuk variabel Komunikasi Organisasi dengan skala 1 sampai dengan 4, berikut hasil jawaban responden:

Tabel 5.2

Rekapitulasi Hasil Komunikasi Organisasi (X2)

No	Indikator	Skala				Frekuensi Responden
		1	2	3	4	
1	Saya merasa percaya dengan sesama pegawai di Kantor Desa Datarh Bilang	0	0	19	26	45
	Presentase			42%	58%	100%
2	Saya merasa rekan sekerja saya bergaul dengan baik	0	0	22	23	45
	Presentase			49%	51%	100%
3	Hubungan saya dengan rekan kerja saya memuaskan	0	0	17	28	45
	Presentase			38%	62%	100%
4	Organisasi selalu memberi kesempatan pegawainya agar	0	1	15	29	45

	memberikan pendapatnya atau pandangannya sendiri					
	Presentase	2%	33%	65%	100%	

Mengacu dari hasil ini diperoleh hasil pada indikator percaya dengan sesama pegawai kantor desa, dengan 26 responden memberikan jawaban sangat setuju, 19 responden memberikan jawaban setuju. Indikator kedua yakni pernyataan rekan sekerja bergaul dengan baik, 23 responden memberikan jawaban sangat setuju, 22 responden memberikan jawaban setuju. Indikator yang ketiga yakni pernyataan hubungan rekan kerja yang memuaskan, 28 responden memberikan jawaban sangat setuju, 17 responden memberikan jawaban setuju. Kemudian indikator keempat yakni pernyataan organisasi selalu memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya, 29 responden memberikan jawaban sangat setuju, 15 responden memberikan jawaban setuju, dengan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju.

3. Variabel Kompetensi Individu

Berdasarkan penelitian ini di dapat hasil jawaban 45 responden untuk variabel Komunikasi Organisasi dengan skala 1 sampai dengan 4, berikut hasil jawaban responden.

Tabel 5.3

Rekapitulasi Hasil Kompetensi Individu

No	Indikator	Skala				Frekuensi Responden
		1	2	3	4	
1	Saya memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab saya di kantor desa	0	2	17	26	45
	Presentase		4%	38%	58%	100%
2	Saya memahami prosedur dan peraturan yang berlaku di Kantor Desa Datarh Bilang	0	0	25	20	45
	Presentase			56%	44%	100%
3	Saya merasa bahwa teknologi yang saya gunakan dapat membantu menghemat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	22	23	45
	Presentase			49%	51%	100%
4	Saya selalu menunjukkan sikap positif dalam bekerja di Kantor Desa Datarh Bilang	0	0	17	28	45
	Presentase			38%	62%	100%
5	Saya memiliki	0	0	17	28	45

	keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saya di kantor desa Datarh Bilang					
	Presentase			38%	62%	100%
6	Saya berusaha untuk bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja	0	0	25	20	45
	Presentase			56%	44%	100%
7	Saya menerima kritik dan saran dengan sikap terbuka untuk perbaikan diri	0	0	19	26	45
	Presentase			42%	58%	100%

Mengacu dari hasil ini diperoleh hasil pada indikator pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab, dengan 26 responden memberikan jawaban sangat setuju, 17 responden memberikan jawaban setuju, dengan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju. Indikator kedua memahami prosedur dan peraturan, dengan 20 responden memberikan jawaban sangat setuju, dengan 25 responden memberikan jawaban setuju. Indikator ketiga, teknologi yang digunakan dapat membantu menghemat waktu, dengan 23 responden memberikan jawaban sangat setuju, dengan 22 responden memberikan jawaban setuju. Indikator keempat, menunjukkan sikap positif dalam bekerja, dengan 28 responden memberikan jawaban sangat setuju, dengan 17 responden memberikan jawaban setuju. Indikator kelima menerima kritik dan saran dengan terbuka, 28

responden memberikan jawaban sangat setuju, 17 responden memberikan jawaban setuju. Indikator keenam berusaha bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, 20 responden memberikan jawaban sangat setuju, 25 responden memberikan jawaban setuju. Kemudian indikator yang ketujuh, memiliki keterampilan yang dibutuhkan di kantor desa, dengan 26 responden memberikan jawaban sangat setuju, dengan 19 responden memberikan jawaban setuju.

4. Variabel Efisiensi Kerja (Y)

Berdasarkan penelitian ini di dapat jawaban 45 responden untuk variabel Efisiensi Kerja dengan skala 1 sampai dengan 4, berikut hasil; jawaban responden:

Tabel 5.4
Hasil Rekapitulasi Efisiensi Kerja (Y)

No	Indikator	Skala				Frekuensi Responden
		1	2	3	4	
1	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada	0	0	25	20	45
	Presentase			56%	44%	100%
2	Saya jarang merasa terganggu oleh pikiran lain saat bekerja, sehingga saya bisa bekerja lebih efisien	0	0	20	25	45
	Presentase			44%	56%	100%
3	Saya dapat					

	menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0	0	19	26	45
	Presentase			42%	58%	100%
4	Saya memahami prosedur pengeluaran anggaran dan mengikuti panduan yang ada untuk menghindari pemborosan	0	0	20	25	45
	Presentase			44%	56%	100%

Mengacu dari hasil ini diperoleh hasil pada indikator pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dengan 20 responden memberikan jawaban sangat setuju, 25 responden memberikan jawaban setuju. Indikator kedua yakni pernyataan jarang merasa terganggu oleh pikiran lain saat bekerja, dengan 25 responden memberikan jawaban sangat setuju, kemudian 20 responden memberikan jawaban setuju. Indikator ketiga yakni pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dengan 26 responden memberikan jawaban sangat setuju, 19 responden memberikan jawaban setuju. Indikator keempat, yakni dengan pernyataan memahami prosedur pengeluaran anggaran, dengan 25 responden memberikan jawaban sangat setuju, 20 responden memberikan jawaban setuju.

5.2 Pengujian Instrumen Data

Instrumen yang peneliti terapkan yakni kuisisioner, dimana sebelum kuisisioner di regresikan, kuisisioner perlu diuji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Pengujian ini akan menetapkan valid ataupun sah tidak kuisisioner yang peneliti pergunakan, dimana akan ditetapkan sah bilamana pertanyaan dalam kuisisioner bisa menetapkan hal yang sebetulnya hendak kuisisioner tersebut ukur. Validitas sendiri bisa peneliti ukur melalui output hasil dari software SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu teknik untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang konsisten pada waktu yang berbeda-beda.

a. Latar Belakang Pendidikan (X1)

Pada variabel Latar Belakang Pendidikan ada 4 pernyataan yang hendak divalidasi, adapun hasil pengujian untuk X1 yakni;

Tabel 5.5
Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan

Item pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1	0,736	VALID
X1.2	0,843	VALID
X1.3	0,569	VALID
X1.4	0,877	VALID

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Mengacu pada output hasil ini, didapati keseluruhan dari pernyataan untuk X1 mendapatkan $> r$ tabel (0,287) yang mencerminkan keseluruhan pernyataan valid.

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Latar Belakang Pendidikan

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>
0,887	4

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Dapat dilihat uji reliabilitas dengan variabel Latar Belakang Pendidikan X1 dan Efisiensi Kerja Y, maka dapat dilihat nilai variabel Latar Belakang Pendidikan X1 dan Efisiensi Kerja Y yaitu > 0.60 maka variabel reliabel.

b. Komunikasi Organisasi

Pada variabel Komunikasi Organisasi ada 4 pernyataan yang hendak divalidasi, adapun hasil pengujian untuk X2 yakni;

Tabel 5.7
Uji Validitas Komunikasi Organisasi

Item pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X2.1	0,864	VALID
X2.2	0,891	VALID
X2.3	0,486	VALID
X2.4	0,718	VALID

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Mengacu pada output hasil ini, didapati keseluruhan dari pernyataan untuk X2 mendapatkan $> r$ tabel (0,287) yang mencerminkan keseluruhan pernyataan valid.

Tabel 5.8
Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>
0,875	4

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Dapat dilihat uji reliabilitas dengan variabel Komunikasi Organisasi X2 dan Efisiensi Kerja Y, maka dapat dilihat nilai *cronbach alpha* dari variabel Komunikasi Organisasi X2 dan Efisiensi Kerja Y, yaitu > 0.60 maka variabel reliabel.

c. Kompetensi Individu

Pada variabel Kompetensi Individu ada 4 pernyataan yang hendak divalidasi, adapun hasil pengujian untuk X3 yakni;

Tabel 5.8
Uji Validitas Kompetensi Individu (X3)

Item pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X3.1	0,887	VALID
X3.2	0,761	VALID
X3.3	0,785	VALID
X3.4	0,903	VALID
X3.5	0,843	VALID
X3.6	0,761	VALID
X3.7	0,929	VALID

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Mengacu pada output hasil ini, didapati keseluruhan dari pernyataan untuk X2 mendapatkan $> r$ tabel (0,287) yang mencerminkan keseluruhan pernyataan valid.

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Kompetensi Individu

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>
0,952	7

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Dapat dilihat uji reliabilitas dengan variabel Kompetensi Individu X3 dan Efisiensi Kerja Y, maka dapat dilihat nilai *cronbach alpha* dari variabel Kompetensi Individu X3 dan Efisiensi Kerja Y yaitu > 0.60 maka variabel reliabel.

d. Efisiensi Kerja (Y)

Pada variabel Kompetensi Individu ada 4 pernyataan yang hendak divalidasi, adapun hasil pengujian untuk Y yakni;

Tabel 5.10
Uji Validitas Efisiensi Kerja

Item pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Y1	0,772	VALID
Y2	0,912	VALID
Y3	0,835	VALID
Y4	0,958	VALID

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Pada variabel Kompetensi Individu ada 4 pernyataan yang hendak divalidasi, adapun hasil pengujian untuk Y yakni;

Mengacu pada output hasil ini, didapati keseluruhan dari pernyataan untuk Y mendapatkan $> r$ tabel (0,287) yang mencerminkan keseluruhan pernyataan valid.

Tabel 5.11
Uji Reliabilitas Efisiensi Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>
0,945	4

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dapat dilihat uji reliabilitas pada variabel Efisiensi Kerja Y, maka dapat dilihat nilai *cronbach alpha* dari variabel Efisiensi Kerja Y yaitu > 0.60 maka variabel reliabel.

5.3 Uji Korelasi Pearson

Korelasi Pearson adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variable atau lebih:

Tabel 5.12
Uji Korelasi Pearson

		Correlations			
		LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	KOMUNIKASI ORGANISASI	KOMPETENSI INDIVIDU	EFISIENSI KERJA
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	Pearson Correlation	1	-.069	-.320*	-.230
	Sig. (2-tailed)		.654	.032	.129
	N	45	45	45	45
KOMUNIKASI ORGANISASI	Pearson Correlation	-.069	1	.871**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.654		.000	.000
	N	45	45	45	45
KOMPETENSI INDIVIDU	Pearson Correlation	-.320*	.871**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.000
	N	45	45	45	45
EFISIENSI KERJA	Pearson Correlation	-.230	.778**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

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

Sumber : Data diolah SPSS25, 2024

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel bebas (X1, X2, X3) dengan efisiensi kerja (Y) pegawai kantor desa Datarh Bilang sebagai berikut:

Latar Belakang Pendidikan (X1) dengan Efisiensi Kerja: Nilai korelasi Pearson sebesar -0.230 karena nilai lebih < kecil dari r tabel (0,0287) namun tetap menunjukkan bahwa adanya hubungan antara latar belakang pendidikan dan efisiensi kerja.

Komunikasi Organisasi (X2) dengan Efisiensi Kerja: Nilai korelasi sebesar 0.778 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara komunikasi organisasi dan efisiensi kerja. Dengan nilai r-tabel sebesar 0.287 (untuk N = 45 pada tingkat signifikansi 0.05), korelasi Pearson sebesar 0.778 jelas lebih besar dari r-tabel. Ini mengonfirmasi bahwa korelasi ini signifikan dan jauh di atas batas yang diperlukan untuk menunjukkan hubungan yang kuat.

Kompetensi Individu (X3) dengan Efisiensi Kerja: Nilai korelasi sebesar 0.937 menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara kompetensi individu dan efisiensi kerja. Dengan nilai r-tabel sebesar 0.287 (untuk N = 45 pada tingkat signifikansi 0.05), korelasi Pearson sebesar 0.937 jauh lebih besar dari r-tabel. Ini mengonfirmasi bahwa hubungan ini signifikan dan lebih kuat dibandingkan dengan batas minimal korelasi signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan sangat signifikan secara statistik antara kompetensi individu dan efisiensi kerja.

Dalam konteks ini, peningkatan kompetensi individu secara langsung dan pasti akan meningkatkan efisiensi kerja, dan hubungan tersebut didukung oleh bukti yang sangat kuat.

Secara keseluruhan, hubungan antara variabel-variabel ini dengan efisiensi kerja cenderung bervariasi, dengan komunikasi organisasi dan kompetensi

individu menunjukkan hubungan yang paling kuat, positif dan searah dibandingkan dengan latar belakang pendidikan dan komunikasi organisasi.

5.4 Analisis Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F, digunakan dalam analisis regresi untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan. Uji ini membantu menentukan apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tujuan utama uji F adalah untuk menguji hipotesis apakah model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data dibandingkan dengan model tanpa variabel independen (model nol). Jika nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel pada tingkat signifikansi tertentu, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan dan memiliki hubungan dengan variabel dependen.

Tabel 5.13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.108	3	45.703	122.182	.000 ^b
	Residual	15.336	41	.374		
	Total	152.444	44			

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI INDIVIDU, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KOMUNIKASI ORGANISASI

Sumber : Output SPSS25, Data Primer 2024

Hasil pengujian di atas maka diperoleh sebagai berikut:

H1 : Secara simultan nilai $F_{hitung} 122.182 > F_{tabel} 2.83$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau signifikan antara variabel-variabel independen (X1: latar belakang pendidikan, X2: komunikasi organisasi, dan X3: kompetensi individu) secara keseluruhan terhadap efisiensi kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan efisiensi kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.

b. Uji T

Uji t adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok atau untuk menguji apakah rata-rata suatu sampel berbeda secara signifikan dari nilai tertentu. Uji ini digunakan ketika data berdistribusi normal dan bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai rata-rata populasi.

Tabel 5.14

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.651	1.271		-1.299	.201
	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	.157	.063	.145	2.470	.018
	KOMUNIKASI ORGANISASI	-.306	.121	-.284	-2.519	.016
	KOMPETENSI INDIVIDU	.726	.070	1.231	10.357	.000

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

Sumber : Output SPSS25, Data Primer 2024

Hasil pengujian dari hubungan Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi, dan Kompetensi Individu terhadap Efisiensi Kerja:

- H2 : Variabel latar belakang pendidikan memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu 2.470 > 2.018 dengan tingkat signifikansi 0.018 maka secara parsial memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja pegawai kantor desa Datarah Bilang. Sehingga hipotesis kedua di terima.
- H3 : Variabel komunikasi organisasi memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu -2.519 dengan tingkat signifikansi 0.016 maka memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja pegawai kantor desa Datarah Bilang. Sehingga hipotesis ketiga diterima.
- H4 : Variabel kompetensi individu memiliki t hitung $> t$ tabel yaitu 10.357 dengan tingkat signifikansi 0.000 maka memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja pegawai kantor desa Datarah Bilang. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Secara keseluruhan, dari hasil uji t , variabel independen yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap efisiensi kerja pada tingkat signifikansi 0,05.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan uji korelasi Pearson antara latar belakang pendidikan dan efisiensi kerja, menunjukkan hasil negatif antara kedua variabel tersebut, di mana peningkatan latar belakang pendidikan cenderung sedikit menurunkan efisiensi kerja. Selain itu, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05, hubungan ini juga tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Ini berarti

bahwa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap efisiensi kerja dalam konteks ini tidak dapat disimpulkan sebagai relevan atau kuat namun memiliki hubungan antara latar belakang pendidikan dengan efisiensi kerja pegawai.

Hasil uji korelasi antara komunikasi organisasi dan efisiensi kerja menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif, di mana semakin baik komunikasi dalam organisasi, semakin tinggi efisiensi kerja. Dengan nilai korelasi yang jauh di atas r -tabel, hubungan ini tidak hanya signifikan secara praktis tetapi juga signifikan secara statistik, karena nilai p lebih kecil dari 0.01, menunjukkan bukti yang sangat kuat bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap efisiensi kerja. Hal ini menegaskan bahwa peran komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi pegawai.

Uji korelasi antara kompetensi individu dan efisiensi kerja menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif, di mana semakin tinggi kompetensi individu, semakin tinggi pula efisiensi kerja. Dengan nilai korelasi yang jauh lebih besar dari r -tabel, hasil ini secara praktis menunjukkan bahwa kompetensi individu memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap efisiensi kerja. Selain itu, dengan nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0.01, hubungan ini juga signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 1%, memberikan bukti kuat bahwa kompetensi individu merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja. Korelasi ini mengonfirmasi pentingnya kompetensi individu dalam mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, nilai F hitung sebesar 122.182 yang jauh lebih besar dari F tabel menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, dengan nilai F (0,00) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen yaitu latar belakang pendidikan (X1), komunikasi organisasi (X2), dan kompetensi individu (X3) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap efisiensi kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara ketiga variabel independen dan efisiensi kerja dapat diterima.

Latar Belakang Pendidikan, memiliki hubungan dengan efisiensi kerja, Dengan nilai signifikansi sebesar 0.018 dan nilai t sebesar 2.470, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap efisiensi kerja. Pendidikan yang lebih baik memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja Nilai t sebesar 2.470 lebih besar dari nilai kritis t (tabel t) pada tingkat signifikansi 5%, yang semakin menguatkan kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan dalam tingkat pendidikan dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara lebih efisien.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Lailatul Kadri dan Deky Prasetyo (2024) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

Komunikasi organisasi, Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.016, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dan efisiensi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas komunikasi dalam organisasi memiliki dampak yang nyata terhadap seberapa efisien pegawai kantor Desa Datar Bilang menjalankan tugas mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan dan mengembangkan saluran komunikasi yang baik untuk meningkatkan efisiensi kerja. Kebijakan komunikasi yang jelas, penggunaan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi, dan pelatihan bagi pegawai dalam keterampilan komunikasi dapat menjadi langkah yang efektif. Dengan meningkatkan komunikasi organisasi, diharapkan efisiensi kerja pegawai Kantor Desa Datar Bilang juga akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satriawan dan Topan Siswanto (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan masyarakat.

Kompetensi individu menunjukkan Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, dan nilai t sebesar 10,357 yang sangat besar. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi individu memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai kantor desa Datar Bilang Kecamatan Long Hubung. Semakin tinggi nilai

t, semakin kuat hubungan tersebut, sehingga kompetensi individu terbukti memiliki hubungan yang kuat terhadap efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi dan Gusti Putu Sri Mahyuni (2024) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X1 yang paling valid dengan nilai sebesar 0,877. Menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas yang sangat tinggi. Dengan kata lain, pernyataan yang digunakan dalam indikator ini mampu mengukur secara akurat keterampilan yang dibutuhkan dan dapat memberikan gambaran yang tepat terkait keterampilan yang dimiliki pegawai di kantor Desa Datar Bilang.

Berdasarkan hasil pengujian dilakukan, pada variabel Kompetensi individu ada dua indikator yang paling valid dan signifikan dalam kaitannya dengan efisiensi kerja. "Saya merasa percaya dengan sesama pegawai di Kantor Desa Datar Bilang" menunjukkan nilai uji validitas sebesar 0,891, yang mencerminkan tingkat validitas yang sangat tinggi untuk pernyataan ini. Nilai ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sangat relevan dan konsisten dalam mengukur tingkat kepercayaan pegawai terhadap sesama rekan di lingkungan kerja. Validitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut secara efektif mencerminkan aspek kepercayaan yang sebenarnya dirasakan oleh pegawai, sehingga dapat diandalkan dalam menilai dinamika hubungan antar pegawai di Kantor Desa Datar Bilang.

Di sisi lain, indikator "Saya merasa rekan sekerja saya bergaul dengan baik" menunjukkan nilai validitas sebesar 0,898, yang juga menunjukkan validitas yang sangat tinggi. Nilai ini menandakan bahwa pernyataan tersebut memiliki tingkat relevansi dan konsistensi yang sangat baik dalam menggambarkan bagaimana pegawai merasakan kualitas interaksi sosial antara mereka. Dengan nilai validitas yang tinggi ini, pernyataan tersebut dapat dianggap sangat akurat dalam mengukur seberapa baik rekan sekerja bergaul satu sama lain, yang penting untuk memahami aspek sosial dan kerjasama di tempat kerja.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, pada variabel kompetensi individu menunjukkan bahwa salah satu indikator yang paling valid dan signifikan dalam kaitannya dengan efisiensi kerja adalah "Saya selalu menunjukkan sikap positif dalam bekerja di Kantor Desa Datar Bilang" dengan nilai validitas sebesar 0,908 menunjukkan tingkat validitas yang sangat tinggi. Nilai ini mengindikasikan bahwa pernyataan tersebut secara efektif menggambarkan sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai di lingkungan kerja. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan ini sangat relevan dalam mengukur aspek sikap dan motivasi pegawai, sehingga dapat diandalkan untuk menilai bagaimana sikap positif mempengaruhi lingkungan kerja di Kantor Desa Datar Bilang.

Sementara itu, indikator "Saya menerima kritik dan saran dengan sikap terbuka untuk perbaikan diri" menunjukkan nilai validitas sebesar 0,930, yang sedikit lebih tinggi daripada indikator sebelumnya. Nilai ini mencerminkan bahwa pernyataan ini sangat valid dalam mengukur sejauh mana pegawai mampu menerima dan menanggapi kritik serta saran secara konstruktif. Validitas yang

sangat tinggi ini menunjukkan bahwa pernyataan ini secara akurat mencerminkan sikap terbuka pegawai terhadap umpan balik, yang penting untuk perbaikan diri dan pengembangan profesional di tempat kerja. Dengan nilai ini, indikator tersebut menjadi alat yang sangat baik untuk menilai keterbukaan dan komitmen pegawai terhadap peningkatan diri di Kantor Desa Datar Bilang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di jelaskan di bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Individu (H1) diterima. Secara simultan memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja. Meskipun latar belakang pendidikan secara individu menunjukkan hasil yang tidak signifikan dalam beberapa uji, komunikasi organisasi dan kompetensi individu secara jelas menunjukkan hasil positif dan sangat kuat terhadap efisiensi kerja pegawai. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja.
2. Latar Belakang Pendidikan, Hipotesis (H2) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan dan efisiensi kerja. Hasil analisis mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan individu memiliki hubungan yang kuat atau positif terhadap kemampuan pegawai Kantor Desa Datar Bilang dalam menjalankan tugas secara efisien.
3. Komunikasi Organisasi, Hipotesis (H3) diterima. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi dan efisiensi kerja. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja dalam menyelesaikan tugas yang ada di Kantor Desa Datar Bilang. Kompetensi

individu, Hipotesis (H4) diterima. Memiliki hubungan yang kuat terhadap efisiensi kerja pegawai di Kantor Desa Datar Bilang. Dengan demikian, kompetensi individu terbukti berperan krusial dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka dapat di sampaikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan temuan yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, komunikasi individu, dan kompetensi individu memiliki hubungan yang positif, kuat searah dan signifikan terhadap efisiensi kerja, organisasi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Investasi dalam peningkatan kompetensi dan keterampilan pegawai dapat membantu pegawai bekerja lebih efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, perlu adanya upaya untuk memperbaiki saluran komunikasi di dalam organisasi agar informasi dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, meningkatkan kolaborasi dan keterlibatan tim.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mengeksplorasi variabel lain yang memiliki hubungan terhadap efisiensi kerja. Penelitian juga dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai perubahan dalam hubungan antara latar belakang pendidikan, komunikasi, dan kompetensi individu terhadap efisiensi kerja dari

waktu ke waktu. Selain itu, melibatkan lebih banyak responden dari berbagai sektor atau organisasi dapat meningkatkan generalisasi temuan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja pegawai maupun karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A. W. (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. Tulungagung. FE Institut Agama Islam.
- Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya*. Jurnal Riset Manajemen, 2(2), 82-93
- Aji, K, Haryo (2024), *Komunikasi Organisasi Dan Kelompok*, UNISRI, Surakarta.
- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). *Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions*. *Management Review Quarterly*, 72(4), 1171–1208.
- Amstrong, M & Spencer, S, M (1993), *Out Of The Box*, People Manajemen.
- Apriyani, D., Assegaf, M. S., & Santosa, W. (2023). *The Influence Of Lean Management On Work Effectiveness And Efficiency And Their Impact On Organizational Performance With Work Environment As Moderating Variables In Manufacturing Companies*. In Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE) (Vol. 6, Issue 1).
- Ariasih, I, M, P., dkk (2023), *Buku Ajar Pengantar Manajemen*, (1st), PT. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi.
- Dabić, M., Maley, J. F., Švarc, J., & Poček, J. (2023). *Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management*. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100353.
- Didit, dkk. (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia Eras Digital*, PT. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi.
- Ende. (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Eureka Media Aksara, Jawa Tengah.
- Fadhil, A. (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Remaja Masjid Terhadap Minat Mengikuti Program Dakwah Remaja Islam At Taqwa Desa Tengah Aceh Selatan*. Bashirah: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, 4(2), 180-191.
- Fadillah., dkk (2021), *Pendidikan Karakter*, CV. Agrapana Media, Jawa Timur.
- Fitriyani, dkk. (2023). *Pengelolaan Pendidikan*. Publica Indonesia Utama, Anggota IKAPI DKI Jakarta 611/DKI/2022.

- Fuadi, Ahmad, dkk. (2021), *Pengantar Ilmu Pendidikan*, DOTPLUS, Publisher, Riau.
- Fathoni, M. I. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Jawa Tengah. Jurnal Optimal*, 18(2), 42-51
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 26. Edisi 10*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang, (2007), *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberty
- Hartini. et al. (2021), *Perilaku Organisasi*, Widina Bhakti Persada, Bandung.
- Hariyanto, D. (2021). *Buku ajar pengantar ilmu komunikasi*, Umsida Press, Sidoarjo.
- I, Syamsi. (2007), *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilmi, N, F,dkk., (2023), *Problematisasi Teori dan Praktik Praktik Komunikasi*, PT. Mahakarya Citra Utama Group, Jakarta.
- Ishlahi, A. I., & Sitohang, S. (2022). *Pengaruh Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat Desa*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(1).
- Juita, Pujiyah.,dkk (2023), *Etika dan Filsafat Komunikasi Dalam Realita Sosial*, PT. Mahakarya Citra Utama Group, Jakarta.
- Kadri, M. L., & Prasetyo, D. (2024). *Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Di Kantor Desa Sei'Ijum Raya Kecamatan Mentaya Hilir Selatan*. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 26-35.
- Kertati, Indra, dkk. (2023), *Manajemen SDM Dunia Usaha Era Digital*, PT. Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi.
- Mas, S, R & Haris, I. (2020), *Komunikasi Dalam Organisasi*, UNG Press Gorontalo, Gorontalo.
- Mitrani, A (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, PT. Intermasa, Jakarta.
- Pasolong Harbani; 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. CV Alfabeta, Bandung.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian*

- Persero Cabang Rantauprapat. Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Prastiwi, NLPEY, & Mahayuni, GPS (2024). *Peran Moderasi Teknologi Informasi Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kanntor Desa Baktiseraga. Widya Amerta* , 10 (2), 127-139.
- Pulungan, S, Jemina; 2013, *Efisiensi Kerja Dalam Pekerjaan Rumah Tangga*, Kencana Prenamedia Grup, Jakarta.
- Purnomo, A, R, (2017), *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan Spss (ed 2)*, Cv, Wade Group, Ponorogo.
- Radel, J. (2019). *Human Resources Management and Human Resources Development. In Handbook of Vocational Education and Training* (pp. 1–24). Springer International Publishing.
- Rayhaniah,A,S.,dkk (2021), *Etika Dan Komunikasi Organisasi*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh.
- Riinawati., (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*, PT. PUSTAKA BARU, Yogyakarta.
- Roflin, E., & Riana, F. (2022). *Analisis Korelasi Dan Regresi*. Penerbit NEM, Pekalongan.
- Rosyiana, Iffah; 2019, *Innovatife Behavior At Work: Tinjauan Psikolog & impl*
- Satriawan, S., & Siswanto, T. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Kepribadian terhadap Kepuasan Masyarakat pada Bagian Pelayanan Publik di Kantor Desa Dasan Geria. Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(6), 827-833
- Simarmata, Hengki Mangiring Parulian, Poltak Pardamean Simarmata, dan Doris Yolanda Saragih. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 2.1 (2023): 85-92.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta, CV. Ghozali. 2009. *Statistik Penelitian 2*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Tjiptono, Fandy (1997). *Total Quality Manajemen*, And, Yogyakarta.

Susilowati, dkk., (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Budi Utama, Yogyakarta

Wibowo, W (2019), *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi* (1st.ed), Rajawali Pers, Depok.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI KANTOR DESA DATAH BILANG

Dengan Hormat

Guna menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Strata Satu dengan Judul: “Hubungan Latar Belakang Pendidikan, Komunikasi Organisasi, dan Kompetensi Individu terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Kantor Desa Datah Bilang”. Demi terlaksananya penelitian ini maka saya mengharapkan bapak/ibu/saudara/I untuk mengisi kuisisioner dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian ilmiah dengan mengisi data responden dan kuisisioner yang diberikan dibawah ini:

A. Identitas Responden

- | | | |
|------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| 1. Jenis kelamin | : ☐ Laki-laki | ☐ perempuan |
| 2. Umur | : ☐ 20-25 | ☐ 26-30 |
| | ☐ 31-35 | ☐ > 45 |
| 3. Pendidikan | : ☐ SMP | ☐ SMA/SMK |
| | ☐ S1/D3 | ☐ Lainnya |

Setiap pertanyaan terdapat empat jawaban, dari setiap pertanyaan sesuai dengan yang anda alami dan rasakan selama bekerja menjadi pegawai Kantor Desa Datarh Bilang. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang ada di Kantor Desa Datarh Bilang pada realitanya.

Terdapat empat jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

Keterangan:

SS : Sangat Setuju (Nilai 4)

S : Setuju (Nilai 3)

TS : Tidak Setuju (Nilai 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (Nilai 1)

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
A.	Latar Belakang Pendidikan (X1)				
1.	Jenjang pendidikan terakhir saya memberikan pengetahuan yang cukup untuk pekerjaan saya di Kantor Desa Datarh Bilang				
2.	Saya merasa jenjang pendidikan saya sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya di Kantor Desa Datarh Bilang				
3.	Saya merasa jurusan saya membantu saya memahami proses dan prosedur di Kantor Desa Datarh Bilang				

4.	Saya meras memiliki keterampilan yang diperlukan sesuai denga jurusan saya				
B. Komunikasi Organisasi (X2)					
1.	Saya merasa percaya dengan sesama pegawai di Kantor Desa Datah Bilang				
2.	Saya merasa rekan sekerja saya bergaul dengan baik				
3.	Hubungan saya dengan rekan kerja saya memuaskan				
4.	Organisasi selalu memberi kesempatan pegawainya agar memberikan pendapatnya atau pandangannya sendiri				
C. Kompetensi Individu (X3)					
1.	Saya memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas dan tanggung jawab saya di kantor desa				
2.	Saya memahami prosedur dan peraturan yang berlaku di Kantor Desa Datah Bilang				
3.	Saya merasa bahwa teknologi yang saya gunakan dapat membantu menghemat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya selalu menunjukkan sikap positif dalam bekerja di Kantor Desa Datah Bilang				

5.	Saya berusaha untuk bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja				
6.	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaannya di kantor Desa Datar Bilang.				
7.	Saya menerima kritik dan saran dengan sikap terbuka untuk perbaikan diri				
D. Efisiensi Kerja (Y)					
1	Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada				
2	Saya jarang merasa terganggu oleh pikiran lain saat bekerja, sehingga saya bisa bekerja lebih efisien				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan				
4	Saya memahami prosedur pengeluaran anggaran dan mengikuti panduan yang ada untuk menghindari pemborosan				

Lampiran 2 Output SPSS:

UJI VALIDITAS X1

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.691**	.393**	.863**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.691**	1	.649**	.824**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.393**	.649**	1	.540**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.863**	.824**	.540**	1	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.854**	.917**	.746**	.935**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

UJI VALIDITAS X2

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.874**	.447**	.836**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.874**	1	.613**	.731**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.447**	.613**	1	.310*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.038	.000

	N	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.836**	.731**	.310*	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.928**	.943**	.687**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

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

UJI VALIDITAS X3

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.641**	.821**	.841**	.794**	.641**	.939**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.641**	1	.517**	.664**	.605**	1.000**	.674**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.821**	.517**	1	.759**	.705**	.517**	.874**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.841**	.664**	.759**	1	.953**	.664**	.869**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.794**	.605**	.705**	.953**	1	.605**	.819**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.6	Pearson Correlation	.641**	1.000**	.517**	.664**	.605**	1	.674**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7	Pearson Correlation	.939**	.674**	.874**	.869**	.819**	.674**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.924**	.824**	.843**	.929**	.885**	.824**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

UJI VALIDITAS Y

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.747**	.674**	.800**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.747**	1	.824**	.956**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.674**	.824**	1	.865**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.800**	.956**	.865**	1	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.869**	.952**	.907**	.977**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

UJI RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	4

UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

UJI RELIABILITAS X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	7

UJI RELIABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	4

UJI KORELASI PEARSON

		Correlations			
		LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	KOMUNIKASI ORGANISASI	KOMPETENSI INDIVIDU	EFISIENSI KERJA
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	Pearson Correlation	1	-.069	-.320*	-.230
	Sig. (2-tailed)		.654	.032	.129
	N	45	45	45	45
KOMUNIKASI ORGANISASI	Pearson Correlation	-.069	1	.871**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.654		.000	.000
	N	45	45	45	45
KOMPETENSI INDIVIDU	Pearson Correlation	-.320*	.871**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.000
	N	45	45	45	45
EFISIENSI KERJA	Pearson Correlation	-.230	.778**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

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

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.108	3	45.703	122.182	.000 ^b
	Residual	15.336	41	.374		
	Total	152.444	44			

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI INDIVIDU, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KOMUNIKASI ORGANISASI

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.651	1.271		-1.299	.201
	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	.157	.063	.145	2.470	.018
	KOMUNIKASI ORGANISASI	-.306	.121	-.284	-2.519	.016
	KOMPETENSI INDIVIDU	.726	.070	1.231	10.357	.000

a. Dependent Variable: EFISIENSI KERJA

Lampiran 3 Tabel Distribusi:**R TABEL**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

T TABEL

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
41	0,680521	1,302543	1,682878	2,019541	2,420803	2,701181	3,301273
42	0,680376	1,302035	1,681952	2,018082	2,418470	2,698066	3,295951
43	0,680238	1,301552	1,681071	2,016692	2,416250	2,695102	3,290890
44	0,680107	1,301090	1,680230	2,015368	2,414134	2,692278	3,286072
45	0,679981	1,300649	1,679427	2,014103	2,412116	2,689585	3,281480
46	0,679861	1,300228	1,678660	2,012896	2,410188	2,687013	3,277098
47	0,679746	1,299825	1,677927	2,011741	2,408345	2,684556	3,272912
48	0,679635	1,299439	1,677224	2,010635	2,406581	2,682204	3,268910
49	0,679530	1,299069	1,676551	2,009575	2,404892	2,679952	3,265079
50	0,679428	1,298714	1,675905	2,008559	2,403272	2,677793	3,261409
51	0,679331	1,298373	1,675285	2,007584	2,401718	2,675722	3,257890
52	0,679237	1,298045	1,674689	2,006647	2,400225	2,673734	3,254512
53	0,679147	1,297730	1,674116	2,005746	2,398790	2,671823	3,251268
54	0,679060	1,297426	1,673565	2,004879	2,397410	2,669985	3,248149
55	0,678977	1,297134	1,673034	2,004045	2,396081	2,668216	3,245149
56	0,678896	1,296853	1,672522	2,003241	2,394801	2,666512	3,242261
57	0,678818	1,296581	1,672029	2,002465	2,393568	2,664870	3,239478
58	0,678743	1,296319	1,671553	2,001717	2,392377	2,663287	3,236795
59	0,678671	1,296066	1,671093	2,000995	2,391229	2,661759	3,234207
60	0,678601	1,295821	1,670649	2,000298	2,390119	2,660283	3,231709
61	0,678533	1,295585	1,670219	1,999624	2,389047	2,658857	3,229296
62	0,678467	1,295356	1,669804	1,998972	2,388011	2,657479	3,226964
63	0,678404	1,295134	1,669402	1,998341	2,387008	2,656145	3,224709
64	0,678342	1,294920	1,669013	1,997730	2,386037	2,654854	3,222527
65	0,678283	1,294712	1,668636	1,997138	2,385097	2,653604	3,220414
66	0,678225	1,294511	1,668271	1,996564	2,384186	2,652394	3,218368
67	0,678169	1,294315	1,667916	1,996008	2,383302	2,651220	3,216386
68	0,678115	1,294126	1,667572	1,995469	2,382446	2,650081	3,214463
69	0,678062	1,293942	1,667239	1,994945	2,381615	2,648977	3,212599
70	0,678011	1,293763	1,666914	1,994437	2,380807	2,647905	3,210789
71	0,677961	1,293589	1,666600	1,993943	2,380024	2,646863	3,209032
72	0,677912	1,293421	1,666294	1,993464	2,379262	2,645852	3,207326
73	0,677865	1,293256	1,665996	1,992997	2,378522	2,644869	3,205668
74	0,677820	1,293097	1,665707	1,992543	2,377802	2,643913	3,204056
75	0,677775	1,292941	1,665425	1,992102	2,377102	2,642983	3,202489
76	0,677732	1,292790	1,665151	1,991673	2,376420	2,642078	3,200964
77	0,677689	1,292643	1,664885	1,991254	2,375757	2,641198	3,199480
78	0,677648	1,292500	1,664625	1,990847	2,375111	2,640340	3,198035
79	0,677608	1,292360	1,664371	1,990450	2,374482	2,639505	3,196628
80	0,677569	1,292224	1,664125	1,990063	2,373868	2,638691	3,195258

Lampiran 4 Hasil Rekapitulasi Kuisioner:

NO	X1.1	X1.2	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL Y
1	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
6	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
8	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
9	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
10	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	4	26	3	4	4	4	15
11	3	4	4	3	14	3	3	3	2	11	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	4	3	13
12	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
14	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	4	26	3	3	3	3	12
15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
16	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	4	3	4	4	4	3	25	4	3	4	4	15
17	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
18	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
19	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
20	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
23	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	4	26	3	4	4	4	15
24	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
26	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16
30	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	4	26	3	4	4	4	15
31	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	4	26	3	4	4	4	15
32	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	4	3	13
33	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12
34	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	4	26	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
37	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
38	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16
39	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	4	26	3	4	4	4	15
40	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
42	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
44	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12
45	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	15

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian:



PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU
KECAMATAN LONG HUBUNG
KAMPUNG DATAH BILANG BARU
Alamat : Jalan Tepayan Kampung Datah Bilang Baru (Kode Post 75779)

Datah Bilang Baru, 30 Juli 2024

Nomor : 070/230/DBB/VII/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Penelitian Skripsi

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
 Di -
 Samarinda

Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini, Petinggi Kampung Datah Bilang Baru, Kecamatan Long Hubung, Kabupaten Mahakam Ulu, Menerangkan Bahwa :

Nama : Maria Tuping
 NPM : 2061201061
 Jurusan : Manajemen
 Program Studi : Manajemen SDM

Telah Melakukan Penelitian Dan Permintaan Data Sesuai Judul Penelitian di Desa Datah Bilang Baru, Kecamatan Long Hubung, Kabupaten Mahakam Ulu.

Demikian Hal Ini Kami Sampaikan Untuk Dapat diPergunakan Sebagaimana Mestinya, Atas Kerja Sama Yang Baik Ucapkan Terima Kasih.

Petinggi
 Kampung Datah Bilang Baru

DAUD DATING



**PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU
KECAMATAN LONG HUBUNG
KAMPUNG DATAH BILANG ULU**

Jl. Kesehatan Kampung Datah Bilang Ulu Kec. Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu

Kampung Datah Bilang Ulu, 30 Agustus 2024

Nomor : 145/75/TU.DBU/VIII/2024
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Skripsi

Kepada
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Widy Gama Mahakam Samarinda
Di -
Samarinda

Yang bertanda tangan di bawah ini, Petinggi Kampung Datah Bilang Ulu, Kecamatan Long Hubung, Kabupaten Mahakam Ulu.

Nama : Maria Tuping
NPM : 2061201061
Jurusan : Manajemen
Program : Manajemen SDM

Telah melakukan Penelitian dan Permintaan Data sesuai Judul Penelitian di Kampung Datah Bilang Ulu, Kecamatan Long Hubung, Kabupaten Mahakam Ulu.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : Kampung Datah Bilang Ulu.
Pada Tanggal : 30 Agustus 2024.





PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU
KAMPUNG DATAH BILANG ILIR
KECAMATAN LONG HUBUNG

Alamat : Jl. Pantai Datah Bilang Ilir, Kec. Long Hubung, Kab. Mahakam Ulu

Datah Bilang Ilir, 03 September 2024

Nomor :
 Lampiran : -
 Perihal : Penelitian

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Widya Agama Mahakam Samarinda
 Di -
 Samarinda

Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini, Petinggi Kampung Datah Bilang Ilir, Kecamatan Long Hubung, Kabupaten Mahakam Ulu, Menerangkan Bahwa :

Nama : Maria Tuping
NPM : 2061201061
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen SDM

Telah Melakukan Penelitian Dan Permintaan Data Sesuai Judul Penelitian di Desa Datah Bilang Ilir, Kecamatan Long Hubung, Kabupaten Mahakam Ulu.

Demikian Hal Ini Kami Sampaikan Untuk Dapat di Pergunakan Sebagaimana Mestinya, Atas Kerja Sama Yang Baik Ucapkan Terima Kasih.

Petinggi Kampung
 Datah Bilang Ilir



Lampiran 5 Dokumentasi Objek Penelitian:

a) Kantor Desa Datah Bilang Baru



b) Kantor Desa Datah Bilang Ulu



c) Kantor Desa Datah Bilang Ilir

