



Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pelatihan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Wanda Frenawan*, Anderson Juang Situmorang, Asriani Hutabarat, Anggiat Aloysius Sinaga, Friska Rumondong Hutagalung, Supar Wasesa, Safrida, T. Ahmad Helmi, Sri Rahayu, Neni Sri Wahyuni

Fakultas Ekonomi dan Bisni, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Email Korespondensi: rizky.indras5496@hotmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Aceh Timur dengan responden 29 pegawai. Jenis penelitian ini berbasis lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan dan teknik angket. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $3,490 < 1,703$ pada signifikan $0,002 < 0,05$. Disimpulkan bahwa hipotesis H ditolak dan H1 diterima. 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,769 > 1,703$ pada signifikan $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis H ditolak dan H1 diterima. 3) Sikap kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,004 < 1,703$ pada signifikan $0,960 > 0,05$. yang disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H3 ditolak dan H0 diterima. 4) Secara simultan komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Yang didasarkan hasil penelitian menggunakan uji F (uji simultan) bernilai signifikan $\alpha 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,382 > 3,35$). Besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah R Square 0,878 atau sama dengan 87,8 %. Angka tersebut megandung arti bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Pelatihan (X2), Sikap Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 87,8 %. Dan sisanya ($100\% - 87,8\% = 12,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal; Pelatihan Kerja; Sikap Kerja; Tingkat Kinerja Pegawai; Hasil Penelitian

Abstract—This study aims to determine the effect of interpersonal communication on employee performance in the work environment of the East Aceh District National Land Agency with 29 employee respondents. This type of research is field-based using a quantitative approach. In this study the authors used a quantitative and associative approach. Data collection techniques in this study used library study techniques and questionnaire techniques. The results showed: 1) Interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the coefficient value $t_{count} < t_{table}$, which is $3.490 < 1.703$ at $0.002 < 0.05$ significant. It is concluded that hypothesis H is rejected and H1 is accepted. 2) Training has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the coefficient value of $t_{count} > t_{table}$, which is $3.769 > 1.703$ at a significant $0.001 < 0.05$. It can be concluded that hypothesis H is rejected and H1 is accepted. 3) work attitude has a positive but not significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the coefficient $t_{count} > t_{table}$, which is $0.004 < 1.703$ at a significant $0.960 > 0.05$. which concluded that the research hypothesis H3 was rejected and H0 was accepted. 4) Simultaneously interpersonal communication, job training and work attitudes have a positive effect on improving employee performance. Which is based on the results of the study using the F test (simultaneous test) with a significant value of $\alpha 0.000 < 0.05$ and the value of $F_{count} > F_{table}$ ($68.382 > 3.35$). The magnitude of the coefficient of determination (R Square) is R Square 0.878 or equal to 87.8%. This figure implies that the variables Interpersonal Communication (X1), Training (X2), Work Attitude (X3) simultaneously affect the Employee Performance variable (Y) of 87.8%. And the rest ($100\% - 87.8\% = 12.2\%$) is influenced by other variables outside the regression equation or the variables studied.

Keywords: Interpersonal Communication; Job Training; Work Attitude; Employee Performance Level; Research result

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi organisasi, karena peranan dari sumber daya manusia dalam organisasi akan menentukan apakah organisasi tersebut bisa mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya dan sarana prasarana, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Apabila kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap serta perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, komunikasi yang baik, loyalitas dan sikap kerja untuk mencapai kinerja terbaik.

Sejauh ini, banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas bagi organisasi agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Komponen manusia pada organisasi mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusialah yang menggerakkan segala sesuatu yang dapat menjadi masukan yang dapat dikelola dan diproses sehingga dapat output yang berkualitas sebagaimana tujuan organisasi.

Salah satu organisasi manusia yang harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat khususnya pada pembuatan sertifikat tanah yang mengharuskan keaktifan fungsi pelayanan oleh Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Kantor Pertanahan Kabupaten Aceh Timur merupakan sebuah instansi pemerintah yang berhubungan erat dengan pelayanan masyarakat serta mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang agraria/pertanahan dan tata ruang.



Badan pertanahan nasional mempunyai peranan penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antara rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah kepada rakyatnya. Badan Pertanahan Nasional hadir sebagai lembaga kementerian yang berpusat untuk mengurus hak kepemilikan tanah. Dalam melaksanakan tugasnya, BPN mengerjakan beberapa fungsi seperti penyusunan dan penetapan kebijakan dibidang pertanahan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan, dan masih banyak lainnya.

Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai Badan Pertanahan Nasional ini Kabupaten Aceh Timur sering menghadapi berbagai macam permasalahan, dikarenakan masih kurang optimalnya tingkat kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya fenomena yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja pegawai instansi pemerintah salah satunya adalah kinerja Badan Pertanahan Nasional. Terdapat beberapa fenomena secara umum yang menunjukkan kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional kurang optimal.

Corak permasalahan yang biasa terjadi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur yang sering terjadi adalah birokrasi yang rumit dan tidak praktis, serta perilaku sejumlah oknum yang mengambil keuntungan. Kondisi semacam ini berdampak negatif karena masyarakat menjadi apatis dalam mengurus sertifikasi tanah di Kantor BPN. Padahal sertifikasi tanah itu sangat penting, tidak hanya untuk legalitas kepemilikan tanah. Namun jika dilihat dari perspektif ekonomi, Sertipikat tanah dapat dimanfaatkan juga oleh masyarakat untuk mendapatkan modal usaha, sehingga masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup dan membantu perekonomian masyarakat. Setelah dicermati hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur ternyata ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Peneliti berasumsi setidaknya ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain: komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan sikap. Komunikasi yaitu cara untuk melaksanakan sistem antara bermacam-macam subsistem dalam perkantoran. Pelatihan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan oleh instansi agar kemampuan pegawainya terhadap suatu pekerjaan tidak jalan ditempat dan kemampuan pegawai juga meningkat. Dengan mengetahui sikap pegawai maka instansi akan dapat mengevaluasi tindakan yang seharusnya dilakukan agar sesuai dengan kinerja pegawainya.

(DeVito, 2013) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua orang yang telah memiliki hubungan yang jelas, yang terhubung dengan beberapa cara. Komunikasi interpersonal (antarpribadi) bersifat verbal dan nonverbal interaksi antara dua (atau terkadang lebih dari dua) orang yang saling bergantung atau membutuhkan. Oleh karenanya kemampuan manusia dalam melakukan komunikasi interpersonal adalah suatu kemampuan yang paling dasar yang harus dimiliki seorang manusia.

Seorang pemimpin harus mampu untuk menempatkan posisi komunikasi interpersonal yang diterapkan dengan sifat yang terbuka dan tidak ada yang disembunyikan atau ditutupi terkait perihal kerja dan perihal instansi untuk kepentingan dan kemajuan bersama. Pemimpin juga harus bisa melihat, memahami, dan menindaklanjuti situasi kondisi yang dihadapi pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Dengan demikian, apabila seorang pemimpin melakukan komunikasi interpersonal secara langsung dan terbuka kepada semua pegawainya, maka harmonisasi kinerja pegawai meningkat terjaga.

Di samping itu, pelatihan kerja juga terindikasi mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (Hamali, 2016) mengungkapkan bahwa pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar kerja. Dengan begitu, pelatihan kerja memang menjadi suatu keharusan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai haruslah seimbang melalui pelatihan kerja yang sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi kinerja pegawai untuk perkembangan organisasi ke depannya.

Dengan begitu, pelatihan kerja memang menjadi suatu keharusan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai haruslah seimbang melalui pelatihan kerja yang sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi kinerja pegawai untuk perkembangan organisasi ke depannya.

Pelatihan menjadi sangat penting untuk memperbaiki kinerja. Pelatihan merupakan faktor yang penting dalam mengembangkan SDM. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja maupun kinerja pegawai (Sinambela, 2016). Dengan adanya pelatihan, pegawai akan lebih banyak mendapatkan ilmu yang bermanfaat untuk meningkatkan potensi yang dimiliki serta mampu melatih pegawai untuk mampu dalam mengatasi setiap permasalahan dan resiko yang terjadi.

Faktor selanjutnya adalah sikap kerja pegawai. Sikap merupakan bentuk keyakinan seseorang atau kepercayaan seseorang terhadap suatu obyek atau situasi tertentu yang disertai dengan perasaan positif atau negatif yang berupa rasa suka atau tidak suka, menerima atau menolak dan sebagainya. Semua ini akan menimbulkan kecenderungan bagi seseorang untuk merespons atau bertindak terhadap objek tersebut (Saifuddin Azwar, 2013).

Sikap (attitude) merupakan kecenderungan yang relatif menetap untuk bereaksi dengan cara baik atau buruk terhadap orang atau barang tertentu. Sikap (attitude) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan

perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral (Surwono, 2009).

Setiap individu memiliki sikap kerja yang berbeda-beda baik sikap yang positif maupun negatif. Berdasarkan hasil observasi, di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur terdapat beberapa pegawai yang memiliki sikap kerja yang negatif atau kurang baik seperti kurangnya kesadaran pegawai tentang waktu kehadiran yang telah di tetapkan . Sikap kerja yang rendah akan menyebabkan pegawai tersebut tidak memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaannya, sehingga membuat pegawai sering datang terlambat ataupun tidak hadir untuk melakukan pekerjaannya.

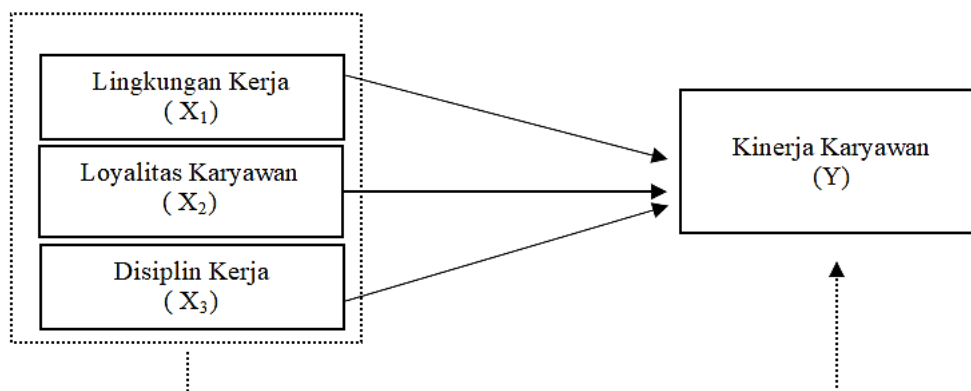
Sikap pegawai dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya bisa saja bernilai positif apabila seorang pegawai dapat menunjukkan kinerja yang profesional dan produktif, dan bisa juga bernilai negatif disebabkan kinerjanya yang cenderung kaku dalam melaksanakan tugasnya. Dari sini terlihat bahwa sikap pegawai yang positif merupakan keyakinan mengenai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya disertai adanya perasaan tertentu, persepsi maupun perilaku dengan cara-cara tertentu sesuai pilihannya. Dengan memperhatikan penjelasan tentang kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur serta faktor yang mempengaruhinya peneliti yakin ketiga aspek yang dimaksud, seperti komunikasi interpersonal dari pimpinan kepada para pegawai, kegiatan pelatihan kerja yang diikuti secara rutin atau hanya beberapa kali dan sikap kerja pegawai baik positif maupun negatif akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga masih terdapat, Pimpinan yang terlihat kaku dan cenderung menggunakan pola tertentu dalam berkomunikasi dengan bawahan/pegawainya. Pimpinan belum begitu terampil melakukan komunikasi interpersonal dengan para pegawai/bawahannya. pegawai yang tidak pernah atau jarang mengikuti kegiatan pelatihan menjadi kurang terampil dan kurang inovatif dalam meningkatkan kemajuan instansi. Sikap kerja yang rendah akan menyebabkan pegawai tersebut tidak memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaannya, sehingga membuat pegawai sering datang terlambat ataupun tidak hadir untuk melakukan pekerjaannya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lingkungan kerja Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Aceh Timur yang beralamat Komplek Pusat Pemerintahan Jalan Banda Aceh-Medan Km.370 Gedung No.3 Lantai II Kelurahan Titi Baro Idi Kabupaten Aceh Timur. Dimana Objek penelitian terdiri dari 4 variabel, yaitu Komunikasi Interpersonal (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Sikap (X_3), sedangkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur (Y). Populasi berarti jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Setelah melihat jumlah populasi kurang dari 100 yaitu berjumlah 29 pegawai, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi yang ada. Artinya sampel dalam penelitian ini berjumlah 29 orang pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Teknik sampel yang digunakan adalah *probability sampling*.

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dijelaskan menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual digunakan untuk memperkuat penyajian masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Dimaknai juga sebagai sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel-variabel yang akan dijelaskan adalah komunikasi interpersonal (X_1), pelatihan kerja (X_2), sikap (X_3) dan kinerja pegawai (Y). Mengenai kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang berbasis lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif.



Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Disini peneliti juga menggunakan pendekatan asosiatif, menurut (Azwar, 2013) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Dalam pendekatan kuantitatif, penelitian yang berbasis numerikal atau uji statistik dengan menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik kuantitatif untuk mengukur variabel penelitian yang akan diteliti. Variabel yang akan diteliti terdiri dari dua, yaitu variabel dependen, variabel moderator dan variabel independen.

2.3 Teknik Penelitian dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yaitu dengan menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum yaitu: Uji Analisis Prasyarat yang terdiri dari Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Koefisien Determinasi serta Analisis Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (*uji t*) dan menyajikan secara simultan (*uji f*). Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan sikap kerja serta pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak mempunyai pengaruh antara komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_{01} : \beta_1 = 0$ “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur”.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ “Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur”.

$H_{02} : \beta_2 = 0$ “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur”.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ “Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur”.

$H_{03} : \beta_3 = 0$ “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur”.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ “Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap a terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur”.

$H_{04} : \beta_4 = 0$ “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur”.

$H_{a4} : \beta_4 \neq 0$ “Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur”.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan jenis kelamin dan kualifikasi pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|--------------|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 18 | 62 % |
| 2 | Perempuan | 11 | 38 % |
| Jumlah Total | | 29 | 100 % |



Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki menjadi mayoritas yaitu sebanyak 18 orang (62 %) sedangkan responden perempuan sebanyak 11 orang (38 %). Selanjutnya, identitas responden berdasarkan kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Identitas Responden Menurut Kualifikasi Pendidikan

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|--------------|---------------|--------|------------|
| 1 | SMA | 7 | 24 % |
| 2 | Diploma | 1 | 4 % |
| 3 | S1 | 16 | 55 % |
| 4 | S2 | 5 | 17 % |
| Jumlah Total | | 29 | 100 % |

Berdasarkan tabel 2 diketahui responden dengan pendidikan sarjana menjadi mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 16 orang (55%).

3.1 Analisis Uji Validitas dan Reabilitas

Selanjutnya Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan instrumen penelitian dalam mengumpulkan data. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi dari instrumen penelitian apakah instrumen tersebut konsisten digunakan untuk mengumpulkan data.

Berdasarkan penelitian ini dengan menggunakan uji validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) yang menunjukkan bahwa seluruh item angket memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan uji reliabilitas variabel komunikasi interpersonal menggunakan Koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ yang menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ($0,960 > 0,700$). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket komunikasi interpersonal memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Berdasarkan hasil uji validitas Variabel Pelatihan (X2) bahwa seluruh item angket memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel pelatihan menggunakan Koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ yang menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel pelatihan menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ($0,968 > 0,700$). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket pelatihan memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Hasil uji validitas Variabel Sikap Kerja (X3) bahwa seluruh item angket memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel sikap kerja menggunakan Koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ($0,905 > 0,700$). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket sikap kerja memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) bahwa seluruh item angket memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, item-item angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui uji reliabilitas variabel kinerja pegawai menggunakan Koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh item angket telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar ($0,968 > 0,700$). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item angket kinerja pegawai memiliki tingkat konsistensi dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

3.2 Asumsi Uji Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengukur keabsahan atau ketepatan penggunaan variabel-variabel dalam penelitian. Metode uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji linieritas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang mempunyai hubungan linear. Uji linieritas digunakan untuk membandingkan F_{tabel} dengan F_{hitung} . Jika harga $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Sebaliknya, jika harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Komunikasi Interpersonal (X₁)
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------|---------|------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja | Between | (Combined) | 2079.468 | 11 | 189.043 | 19.706 | .000 |
| | | | 1860.098 | 1 | 1860.098 | 193.899 | .000 |



| | | | | | | | | |
|---------------|--------|----------------|------------|----------|----|--------|-------|------|
| Pegawai * | Groups | Linearity | Komunikasi | 219.371 | 10 | 21.937 | 2.287 | .064 |
| Interpersonal | | Deviation from | | | | | | |
| | | Linearity | | 163.083 | 17 | 9.593 | | |
| | a | Within Groups | Total | 2242.552 | 28 | | | |

Hasil analisis menunjukkan tabel *Anova* harga F pada *deviation from linearity* sebesar 2,287 dengan signifikansi 0,064, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,064 \geq 0,05$) maka dari hipotesis yang diberikan, H_1 diterima. Artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Pelatihan (X_2)
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------|---------------|----------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja | Between | (Combined) | 2058.985 | 12 | 171.582 | 14.955 | .000 |
| Pegawai * | Groups | Linearity | 1863.478 | 1 | 1863.478 | 162.424 | .000 |
| | | Deviation from | 195.507 | 11 | 17.773 | 1.549 | .207 |
| | | Linearity | | | | | |
| | Within Groups | | 183.567 | 16 | 11.473 | | |
| | Total | | 2242.552 | 28 | | | |

Hasil analisis menunjukkan tabel *Anova* harga F pada *deviation from linearity* sebesar 1,549 dengan signifikansi 0,207, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,207 \geq 0,05$) maka dari hipotesis yang diberikan, H_2 diterima. Artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Sikap Kerja (X_3)
ANOVA Tabel

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------|---------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja | Between | (Combined) | 1388.206 | 10 | 138.821 | 2.925 | .023 |
| Pegawai * | Groups | Linearity | 742.260 | 1 | 742.260 | 15.638 | .001 |
| Sikap Kerja | | Deviation from | 645.946 | 9 | 71.772 | 1.512 | .217 |
| | | Linearity | | | | | |
| | Within | | 854.345 | 18 | 47.464 | | |
| | Groups | Total | 2242.552 | 28 | | | |

Hasil analisis menunjukkan tabel *Anova* harga F pada *deviation from linearity* sebesar 1,512 dengan signifikansi 0,217, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,217 \geq 0,05$) maka dari hipotesis yang diberikan, H_3 diterima. Artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

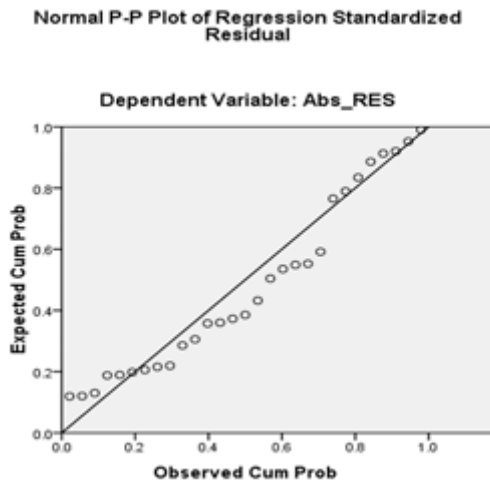
b. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah standarisasi pada model regresi terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi pengujian normalitas menggunakan metode Lilliefors dengan Kolmogorov Smirnov. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Namun Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Nomalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 29 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.94958653 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .101 |
| | Positive | .101 |
| | Negative | -.083 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .543 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .929 |

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas pada tabel 6 yang dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Z* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,929 > 0,05$. Berarti disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2 . Grafik Hasil Uji Normalitas

Gambar grafik di atas memberikan penjelasan lengkungnya menunjukkan bentuk P-P Plot disekitar garis regresi. Grafik P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas. Pada grafik normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat nilai Tolerance dan Inflation factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF kurang < dari 10 dan Tolerance lebih > dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dalam hal ini, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) terhadap variabel independen.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas dengan VIF dan Tolerance Coefficients Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|------|-------|-------------------------|------------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .870 | 5.224 | | .166 | .869 | | |
| Komunikasi Interpersonal | .483 | .138 | | .484 | 3.490 | .002 | .226 4.422 |
| Pelatihan | .460 | .122 | | .492 | 3.769 | .001 | .255 3.920 |
| SikapKerja | .008 | .151 | | .004 | .051 | .960 | .615 1.625 |

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan SPSS, didapatkan hasil bahwa nilai VIF variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), Pelatihan (X_2), Sikap Kerja (X_3), kurang dari 10 dan nilai Toleransinya lebih dari 0,1. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 4.003 | 2.977 | | 1.345 | .191 |
| Komunikasi Interpersonal | .068 | .079 | | .354 | .866 |
| Pelatihan | -.072 | .070 | | -.399 | -1.036 |
| Sikap Kerja | -.038 | .086 | | -.110 | -.442 |

Dalam hasil perhitungan Tabel 8 diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) lebih dari 0,05, Pelatihan (X_2) kurang dari 0,05, dan Sikap Kerja (X_3) kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut

disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas karena terdapat salah satu variabel yang bernilai lebih dari 0,05 dalam model regresi.

3.3 Koefisien Determinasi

Uji determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) sebenarnya untuk menentukan seberapa kuat dan signifikan dampak variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .944 ^a | .891 | .878 | 3.12155 |

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R^2) dengan Model Summary^b diperoleh informasi tentang besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi). Seperti yang terlihat dalam tabel model summary nilai pada kolom R adalah $0,944 \times 0,891 = 0,841$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah R Square 0,878 atau sama dengan 87,8 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), Pelatihan (X_2), Sikap Kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 87,8 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 87,8\% = 12,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang diteliti. Besarnya pengaruh variabel lain di sebut error (dilambangkan “e”). Untuk menghitung nilai error tersebut dapat menggunakan rumus $e = 1 - R^2$. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R square sebesar 0,878 sehingga mendekati angka “1”. Dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y masih dalam kategori “Tinggi”.

3.4 Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
A. Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .870 | 5.224 | | .166 | .869 |
| Komunikasi Interpersonal | .483 | .138 | .484 | 3.490 | .002 |
| Pelatihan | .460 | .122 | .492 | 3.769 | .001 |
| SikapKerja | .008 | .151 | .004 | .051 | .960 |

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda Tabel 10 dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = (0,870) + 0,483 X_1 + 0,460 X_2 + 0,008 X_3 + e$$

Nilai Constant (a) bernilai positif sebesar 0,870. Bernilai positif karena menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi komunikasi interpersonal, pelatihan dan sikap kerja, maka nilai kinerja pegawai bernilai 0,870.

Koefisien regresi Komunikasi Interpersonal (X_1) bernilai positif sebesar 0,483. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Artinya jika variabel komunikasi interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1 %, maka sebaliknya variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar - 0,483. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_2) bernilai positif sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mengalami peningkatan sebanyak 1 %, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,460 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Sikap Kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 %, maka sikap kerja akan naik sebesar 0,008 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Selanjutnya, Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji T Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | |
|--------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | | |
| 1 (Constant) | .870 | 5.224 | | .166 | .869 | |
| Komunikasi Interpersonal | .483 | .138 | | .484 | 3.490 | .002 |
| Pelatihan | .460 | .122 | | .492 | 3.769 | .001 |
| Sikap Kerja | .008 | .151 | | .004 | .051 | .960 |

Tabel hasil uji t pada tabel 11 menyajikan nilai koefisien t_{hitung} dan signifikan untuk variabel independen, Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) mempunyai nilai koefisien 0,483, sedangkan nilai $t_{hitung} = 3,490$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.02$. Variabel Pelatihan (X_2) mempunyai nilai koefisien 0,460, sedangkan nilai $t_{hitung} = 3,769$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.001$. Variabel Sikap Kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien 0,008, sedangkan nilai $t_{hitung} = 0,051$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.960$. yang dapat disimpulkan bahwa Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $3,490 < 1,703$ pada signifikan $0,002 < 0,05$. Disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel Pelatihan (X_2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,769 > 1,703$ pada signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel Sikap Kerja (X_3) menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,004 < 1,703$ pada signifikan $0,960 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_3 ditolak dan H_0 diterima.

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

Tabel 12. Hasil Uji F ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1998.950 | 3 | 666.317 | 68.382 | .000 ^a |
| Residual | 243.602 | 25 | 9.744 | | |
| Total | 2242.552 | 28 | | | |

Pada tabel 12 uji F, terlihat bahwa Variabel yang terdiri dari Komunikasi Interpersonal (X_1), Pelatihan (X_2), Sikap Kerja (X_3) bernilai signifikan $\alpha 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,382 > 3,35$). Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Di samping itu, model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak digunakan karena bernilai positif. Hasil uji regresi linier menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang meliputi Komunikasi Interpersonal (X_1), Pelatihan (X_2), Sikap Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Peningkatan Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur (Y).

4. KESIMPULAN

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $3,490 < 1,703$ pada signifikan $0,002 < 0,05$. Disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,769 > 1,703$ pada signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sikap kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Sikap Kerja (X_3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Secara simultan komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan



Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian menggunakan uji F (uji simultan) yang bernilai signifikan $\alpha 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,382 > 3,35$). Dalam hal ini, besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah R Square 0,878 atau sama dengan 87,8 %.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada, Bapak Dr. H. Yanhar Jamaluddin, M.A.P., sebagai Rektor UISU Medan. Ibu Dr. Safrida, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi UISU Medan. Ibu Dr. Safrida, S.E., M.Si., selaku Ketua Komisi Pembimbing, Bapak Dr. Eddi Suprayitno, S.E., M.M., selaku Anggota Komisi Pembimbing, dan Dr. Effendi Sadly, M.A selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam mengarahkan, memotivasi serta memberikan saran dan nasehat kepada peneliti dalam penyelesaian penulisan tesis ini. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan yang turut mendukung dan mensukseskan proses belajar pada Program Pascasarjana Universitas Islam Sumatera Utara Medan. Kepada pimpinan dan para pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Aceh Timur yang telah banyak memabntu untuk memberikan informasi dan data-data yang peneliti perlukan sebagai penyelesaian tesis ini. Ucapan terimakasih saya kepada Ayahanda, Ibunda, dan seluruh keluarga yang telah berjasa besar dalam mendidik, membimbing, memotivasi serta mendoakan agar perkuliahan ini selesai sehingga saya bisa menjadi seperti sekarang ini.

REFERENCES

- Azwar, S. (2013). *Sikap manusia : teori dan pengukurannya* (Pustaka Pelajar - manual only (ed.); 18th ed.). Pustaka Pelajar. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1545896>
- DeVito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*, University of Nevada. January.
- Gautama, G. C., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2021). *PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (1st ed.). Center for Academic Publishing Service. https://books.google.co.id/books?id=mOC2DwAAQBAJ&pg=PT121&hl=id&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false
- Margaretha, M. (n.d.). *PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . DUTA MARGA SILIMA DI JAKARTA INFLUENCE OF JOB ATTITUDE ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE ON PT . DUTA MARGA SILIMA IN JAKARTA*. 151–166.
- Saifuddin Azwar. (2013). *Sikap Manusia* (18th ed.). Pustaka Pelajar. <https://www.bing.com/search?q=Azwar%2C+Saifuddin.+%282013%29.+Sikap+Manusia%2C+Cet.Ke-18%2C+Yogyakarta%3A+Pustaka+Pelajar.&cvid=6dfa43f8d14748968779f84d2e650436&aqs=edge..69i57.953j0j4&FORM=ANAB01&PC=U531>
- Sinambela, L. P. . . (2016). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (2nd ed.). PT Bumi Aksara. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=964030>
- Surwono. (2009). *pelayanan kesehatan material dan neonatal* (G. A. Abdul Bari Saifuddin (ed.); 1st ed.). Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=508530>
- Umam, K. (2012). Perilaku Organisasi - Institut Manajemen Telkom. In *Perilaku Organisasi*.
- Usman, B. (2011). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG Benny Usman *). *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No.1, April 2013 : 1 -18* 18, 10, 1–18.
- Wibowo. (2015). (2015). *Perilaku Organisasi, Jakarta: Rajawali Perss.* (PT RajaGrafindo Perkasa (ed.); Ke-1). <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=968454>
- Zaenal Mukarom. (2020). *TEORI-TEORI KOMUNIKASI* (cECEP (ed.); 1st ed.). UIN Sunan Gunung Djati Bandung.