

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu kunci kesuksesan untuk mencapai suatu tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja baik pegawai maupun organisasi. Pegawai mempunyai tingkat kinerja kerja tinggi akan lebih cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan mempunyai kemampuan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Tujuan suatu organisasi sendiri tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai yang ada di organisasi tersebut, dimana pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kualitas Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi atau pun kelangsungan hidup organisasi, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan. Salah satu organisasi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Humbang Hasundutan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, organisasi membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi agar masyarakat memperoleh pelayanan dengan baik dan masyarakat merasa puas akan pelayanan yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2015:165) Komunikasi merupakan sarana untuk mengkoordinasikan pekerjaan yang memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Jika ada seseorang kepada orang lain dengan tujuan tertentu artinya komunikasi bisa terjadi jika didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai tidak terlepas dari komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan atau pun sesama rekan kerja.

Kinerja tidak lepas dari komunikasi dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan komunikasi sangat penting bagi setiap organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Komunikasi merupakan sarana melalui mana orang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasikan pekerjaan yang memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kapasitas pengembangan pondasi perusahaan karena adanya orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang telah ditentukan dalam kinerja terdapat penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja.

Adapun masalah yang terjadi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah menunjukkan bahwa adanya kesalahan operasional dan hambatan dalam penyampaian informasi belum berjalan secara maksimal karena kurangnya perhatian pegawai selama bekerja. Perlu memperhatikan pengembangan aparatur secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelatihan pengetahuan keterampilan untuk membantu dalam kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana berdasarkan pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki- Laki	Perempuan	
1	Doktoral (S3)	-	-	-
2	Magister (S2)	-	-	-
3	Sarjana (S1)	20	2	22
4	Diploma 3 (D3)	2	3	5
5	Diploma 2 (D2)	-	-	-
6	Diploma 1 (D1)	-	-	-
7	SLTA/ sederajat	3	2	5
8	SLTP/ sederajat	-	-	-
9	SD/ sederajat	-	-	-
	Total			32

Sumber: Badan Penanggulan Bencana Daerah 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 pendidikan formal PNS yang terdapat di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah berpendidikan SLTA sebanyak 5 orang, berpendidikan D3 sebanyak 5 orang , pendidikan S1 sebanyak 22 orang. Dalam melakukan perbaikan efisiensi kinerja yang lebih baik, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus memperhatikan kompetensi yang sesuai jabatannya. Adanya ketidakcocokan kompetensi yaitu karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang tidak ditentukan pendidikan, seperti pendidikan lulusan dari SLTA pada tabel tersebut masih belum sepenuhnya memahami cara kerja pada instansi tersebut.

Tabel 1.2

Jumlah keseluruhan Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Jenis kelamin		Jumlah
		Laki – laki	Perempuan	
1	Kepala	1	-	1
2	Sekretariat	4	4	8
3	Bidang Pencegahan dan kesiapsiagaan	6	-	6
4	Bidang Kedaruratan dan Logistik	8	2	10
5	Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi	6	1	7
	Jumlah	25	7	32

Sumber: *diolah penulis berdasarkan data dari kantor badan penanggulangan bencana daerah,2022*

Berdasarkan dari dari Tabel 1.2 terdapat kriteria jabatan teknis yaitu terdiri dari; Kepala, Sekretariat, Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi Maka untuk melakukan kinerja yang lebih baik perlu untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang berhubungan dengan jabatan yang sesuai pegawai harus menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.3

Data Laporan Nilai Rata- Rata Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2019-2020

Unsur Penilaian Kinerja		2019	2020
Jumlah Pegawai		32	32
a.Sasaran kinerja pegawai (SKP)		80	85
b.Perilaku Kerja	1 .Orientasi Pelayanan	75	88
	2. Integritas	80	80
	3. Komitmen	87	85
	4. Disiplin	86	85
	5. Kerjasama	85	85
	6. Kepemimpinan	80	84
	Nilai Rata- rata	82,17	80,50
	Nilai Perilaku Kerja	34,55	34,20

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana (Ortala),2022

Berdasarkan data dari kepala sub bagian kepegawaian dan tata letak Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan, hasil penelitian perencanaan kinerja tahun 2019-2020 belum mencapai target karena sasaran kerja pegawai belum memperoleh predikat sangat baik. Hasil penilaian pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata nilai perencanaan kinerja pegawai dan penilaian perilaku kerja pegawai berada pada predikat baik. Pada tahun 2019 rata-rata nilai perilaku kerja pegawai yaitu 82,17 dan pada tahun 2020 rata-rata nilai perilaku kerja pegawai menurun menjadi 80,50. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian perilaku kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan tahun 2019-2020 belum mencapai harapan yaitu mendapat predikat sangat baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitiandengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah?
3. Bagaimanakah pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, diharapkan penelitian ini dapat mengetahui digunakan untuk:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah
2. Bagi instansi
Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah
3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai literatur tambahan di perpustakaan untuk bidang peneliti mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai. .

4. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain agar dapat menjadi referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan Sebagai sumbangan pemikiran.

BAB II
LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU
DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Suharto (2012:70) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan.

Berlakunya Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, pengganti Undang-Undang nomor 32 tahun 2004, telah memberikan arahan perubahan dalam penyelenggaraan pemerintah. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal kualitas sumber daya manusianya. pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan sumber kualitas disegala bidang peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Organisasi secara umum merupakan suatu sistem atau kumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi tujuan suatu organisasi tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan hendak dicapai.

Maka dari pengertian diatas saya membuat defenisi dari kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi yang memberikan pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) ini mempunyai peranan yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. Dengan segala daya serta upaya manusia bisa memproduksi barang-barang sesuai dengan kebutuhan. Adapun beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia, diantaranya :

1. Pendidikan

Pendidikan yang baik itu dapat menghasilkan juga SDM yang baik. Jadi betapa pentingnya pendidikan dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas serta memiliki daya saing. SDM yang berkualitas tersebut dapat meningkatkan produktivitas di dalam bekerja sehingga tujuan dari sebuah organisasi-pun bisa dengan mudah untuk tercapai. Umumnya negara-negara maju itu memiliki tingkat pendidikan yang baik.

2. Lingkungan

Lingkungan sangat berpengaruh di dalam membentuk karakter manusia. Maka dengan keadaan lingkungan yang baik itu umumnya akan membentuk karakter manusia yang tentu baik juga, sehingga dapat/bisa menghasilkan SDM yang berkualitas serta mempunyai daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya ialah seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan pendidikan, lingkungan bermain, dan lain-lain.

2.1.1.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut M. Dawan Rahardjo (2010:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi:

- a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
- b. Memiliki pengetahuan bahasa ,meliputi bahasa nasional,bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

2. Pendidikan

- a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang ditingkat lokal, nasional maupun internasional.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Wibowo (2015:165) komunikasi merupakan sarana melalui mana orang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif untuk mempermudah seseorang dalam memahami suatu pesan atau informasi, sehingga permasalahan yang kompleks seperti kesalahpahaman dapat dicegah dengan komunikasi interpersonal yang baik, komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan.

Menurut Hidayat (2012: 41-43) Komunikasi merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik langsung. Terdapat keunikan dari komunikasi ini, yakni proses hubungan yang bersifat psikologis dan mengakibatkan pengaruh.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi

Dari pengertian komunikasi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antara manusia hanya biasa terjadi, jika ada seseorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu, artinya komunikasi hanya bias terjadi jika didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, dan efek yang merupakan persyaratan terjadinya komunikasi. Unsur-unsur ini biasa juga disebut komponen atau element komunikasi, yaitu:

a. Sumber

Sumber adalah pihak yang menyampaikan atau mengirim pesan kepada penerima. Sumber atau komunikator ketika mengirimkan pesan tentunya memiliki motif dan tujuan yang sering disebut motif komunikasi. Ada yang menyebut pengirim pesan atau komunikator dengan istilah “Pengirim” saja atau disebut juga “sumber”. Sebagai pengamat dan ilmuan komunikasi lain ada yang menyebutnya sebagai encoder.

b. Pesan

Pesan adalah pernyataan yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pernyataan bias dalam bentuk verbal (bahasa tertulis atau lisan) maupun non verbal (isyarat) yang bias dimengerti oleh penerima. Pesan dapat disampaikan secara langsung ataupun melalui media. Isinya berupa

informasi, hiburan, propaganda dll. Pesan seharusnya mempunyai inti pesan atau tema, sebagai pengarah di dalam usaha mencoba mempengaruhi atau mengubah sikap dan tingkah laku komunikasi. Namun, pesan juga dapat disampaikan secara panjang lebar. Tapi yang perlu diperhatikan dan diarahkan kepada tujuan akhir dari sikap komunikasi. Dalam bahasa Inggris pesan biasanya diterjemahkan dengan kata *message*, *contact* atau *information*.

c. Komunikan

Penerima atau komunikan adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa disebut berbagai macam sebutan antara lain khalayak, sasaran, target, adokter, dan komunikan. Dalam bahasa Inggris penerima bisa disebut dengan nama *receiver*, *audience* atau *decoder*. Penerima merupakan element paling penting dalam proses komunikasi. Karena dialah yang menjadi sasaran dari komunikasi. Jika suatu pesan tidak diterima oleh penerima akan menimbulkan berbagai macam masalah yang sering kali menuntut perubahan apakah pada sumber, pesan atau saluran.

d. Media

Media merupakan sarana atau saluran yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan pesan atau informasi kepada komunikan. Media yang dimaksud disini adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Terdapat beberapa pendapat mengenai saluran atau media. Ada yang menilai bahwa media bisa bermacam-macam bentuknya. Misalnya dalam komunikasi antar pribadi, panca indra dapat dianggap media komunikasi. Selain indra manusia, ada juga saluran komunikasi seperti telepon, surat, telegram yang di golongankan sebagai media komunikasi.

e. Efek

Efek atau pengaruh adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, disarankan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap, tindakan seseorang sebagai akibat penerima pesan. Efek merupakan akhir dari

komunikasi yaitu sikap dan tingkah laku seseorang, sesuai atau tidak yang kita inginkan. Jika sikap dan tingkah laku orang lain itu sesuai, maka berate komunikais itu berhasil.

f. Umpan Balik (feed back)

Umpan balik adalah respon yang diberikan oleh penerima terhadap pesan yang dikirimkan oleh pengirim. Ada yang beranggapan bahwa umpan balik sebenarnya adalah salah satu bentuk dari pengaruh yang berasal dari penerima. Akan tetapi sebenarnya umpan balik bisa juga berasal dari unsur yang lain seperti pesan atau media meski pesan belum sampai pada penerima.

g. Lingkungan

Lingkungan atau situasi adalah factor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalan komunikasi. Faktorklain dapat digolongkan atas empat macam yakni lingkungan fisik, lingkungan social budaya, lingkungan psikologis dan dimensi waktu.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut Biantara (2012:1) untuk memahami komunikasi, maka kita harus mengetahui apa saja indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif. Indikator komunikasi agar efektif ada empat yaitu:

1. Pemahaman, Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedang komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
2. Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap, Apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan

mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik, Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

Menurut Suranto AW dalam Suherman (2016:4) ada beberapa indikator komunikasi efektif, ialah: Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut para ahli lainnya kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Kasmir (2016:189) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian.

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengetahuan.

Pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil yang baik juga. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

3. Rancangan Kerja.

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga memudahkan pelaksanaan kerja dengan tepat dan benar.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja.

Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai memiliki dorongan yang kuat baik dari dalam dirinya maupun dari luar, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela tempat dia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan bekerja sungguh-sungguh sekalipun tempat bekerjanya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen Organisasi

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pekerja kepada janji-janji yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, dan disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2007:97) Penilaian kinerja adalah kegiatan untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan formal yang berkaitan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan suatu organisasi yaitu menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, dan pencapaian seorang pegawai. Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan

suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai. Kinerja merupakan sebuah proses penjelajahan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan, karena proses kinerja tergantung pada keadaan lingkungan yang ada disekitarnya dapat berperan terhadap perubahan kinerja, baik kinerja yang menurun dan meningkat. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mampu untuk melihat berbagai permasalahan yang ada dalam organisasi agar lebih mengoptimalkan kinerja pegawai.

Instrument penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian pegawai dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Riadi (2014) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana

pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Endang Brotojoyo, Veronica Titi purwantini (2021)	Analisis kualitas sumber daya manusia, sistem pengadilan internal, komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai sipil.	Variabel sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan komunikasi interpersonal secara simultan dan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di kabupaten Karangayar.
2.	Alfiati Silfi, Nur Azlina, Muhammad Luthfi Iznillah (2015)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, teknologi informasi dan komunikasi terhadap kesiapan pemerintah dalam menerapkan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual.	1. Bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah berbasis akrual. 2. Bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan pemerintah dalam menerapkan standar

			akuntansi pemerintah berbasis akrual.
3.	Sahat simbolon (2021)	Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alexa Medika Medan.	Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kualitas sumber daya manusia dan komunikasi termasuk dalam kategori baik, variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori cukup baik, variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat tidak baik dan kinerja berada pada kategori cukup baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji T, variabel kualitas sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi kerja dimanathitung> ttabel yang artinya kualitas sumber daya manusia, komunikasi dan motivasikerja secara

			parsialberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alexa Medika Medan.
4.	Sonang Sitohang (2010)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Indsutri Kecil Tenun Ikat	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Sumber Daya yang terdiri dari Ketrampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja baik secara serempak maupun pasial terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan. (2) Variabel Keterampilan Teknis berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan.

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

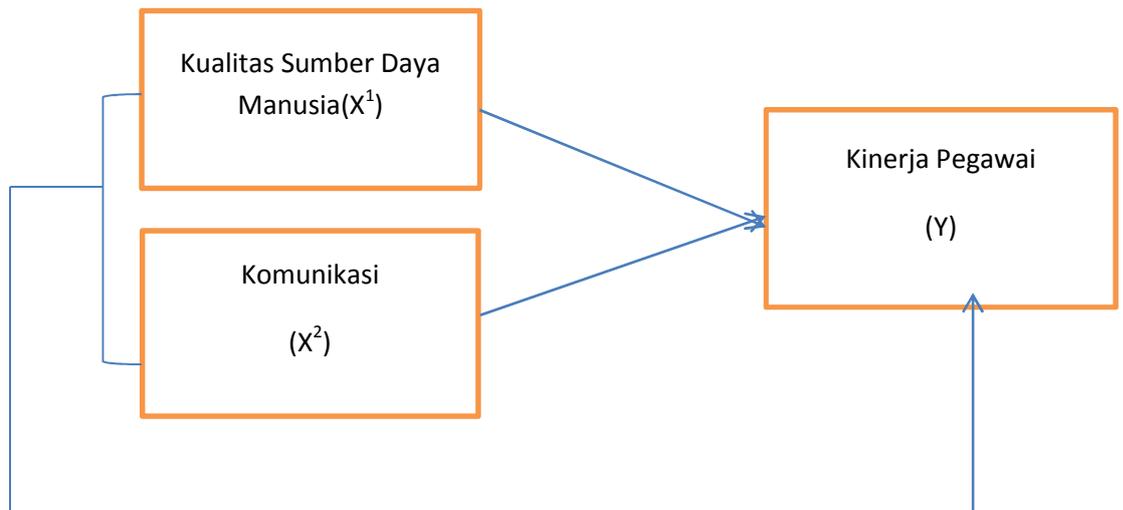
Kinerja pegawai dapat didorong oleh adanya kualitas sumber daya manusia karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia maka dapat mendukung atau membantu segala aktifitas pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Endang Brotojoyo (2021) Variabel sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan komunikasi interpersonal secara simultan dan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS di kabupaten karangkayar.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai juga didorong oleh adanya komunikasi yang baik karena komunikasi diperlukan pada setiap aktifitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja mampu berkorelasi erat dengan komunikasi dan kinerja pegawai baik secara langsung atau pun secara mediasi.

2.3.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas sumber daya manusia dan komunikasi sebagai variabel independen merupakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen, adapun teori yang terkait dengan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu Sahat Simbolon (2021) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang terlebih dahulu diuraikan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kualitas sumber daya manusia dan komunikasi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument, analisis data bersifat statistic (Sugiyono 2015:14).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang berkedudukan jln Mayor Saur H Purba kompleks perkantoran Bukit Inspirasi Humbang Hasundutan. Penelitian ini dilakukan dari bulan february 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga peneliti menetapkan dan mempelajarinya untuk menarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah berjumlah 32 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling* lebih khususnya sampling jenuh. Artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam

penelitian ini adalah seluruh populasi pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang berjumlah 32 pegawai.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai perusahaan. Menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan daerah.
2. Peneliti kepustakaan yaitu Penelitian yang dilakukan dengan membaca buku -buku atau tulisan lain yang berhubungan dengan objek penelitian atau judul skripsi. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis karena data ini dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian.
3. Penelitian lapangan yaitu Penelitian langsung kepada objek yang telah ditentukan langsung ke lapangan untuk mengamati faktor-faktor yang relevan dengan objek yang diamati.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Menurut sugiarto (2017: 178) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama ,baik dari individu atau perseorangan seperti hasilnya wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang bisa dilakukan oleh penelitian.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut kuncoro (2009:148) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat .Data ini terutama digunakan untuk mendukung landasan -landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan berupa artikel,jurnal , buku dan internet yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.6 Defenisi Operasional

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Menurut widodo,(2001) dalam arfianti, 2011).Kualitas sumber daya manusia kemampuan sumberdaya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan ,pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai.	1.Kualitas Intelektual 2.Pendidikan	Skala likert
Komunikasi (X2)	Menurut Wibowo (2015:165) komunikasi merupakan sarana melalui manaorang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif	1.Pemahaman 2.kesenangan 3.pengarruh pada sikap 4.Hubungan yang makin baik	Skala likert
Kinerja pegawai	Mangkunegara (2011) menyebutkan jika	1. Kualitas 2. Kuantitas	Skala likert

(Y)	kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	
-----	--	--	--

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono,2019:93). Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indicator variabel kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban dengan menggunakan skala likert, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Pengukuran

Kriteria Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2019:245) menyatakan bahwa analisis data adalah untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif, maka Teknik analisis

data ini berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Pada penelitian ini pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution SPSS 22*.

3.8.1 Analisis deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta – fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

3.9 Uji Validitas dan reabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2016:52) mengatakan bahwa: “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan tidak valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan dengan cara menghitung kolerasi secara parsial dari masing- masing kuisisioner dengan total skor dimensi yang diteliti.

Adapun dasar pengambilan keputusan atas hasil uji validitas instrumen adalah:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan instrumen dinyatakan valid.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan instrumen tidak valid.

3.9.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah singkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya(*reliable*). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas yang akan digunakan adalah dengan menggunakan *SPSS* yakni dengan uji statistik *Alpha Cronbach* .

Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* untuk menguji reabilitas kuisisioner yaitu:

- a. Jika hasil koeffisien *Alpha Cronbach* (α) menunjukkan $>60\%$ atau 0,6 dari taraf signifikasi dikatakan kuisisioner tersebut reliabel.
- b. Jika hasil *Alpha Cronbach* (α) menunjukkan $<60\%$ atau 0,6 dari taraf signifikasi, dikatakan kuisisioner tersebut tidak reliabel.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Uji *kolmogorof smirnov test*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

1. Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
2. Jika nilai Asymp sig $< 0,5$ Maka data tidak normal

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai :

- a. *Tolerance*

Tolerance mengukur variabelitas variabel indrpenden yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya

- b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Jadi Nilai *tolerance* yang rendah dengan nilai VIF tinggi, (arena $VIF = 1/tolerance$) Nilai *cutt off* yang dipakai untuk menunjukan adanya uji multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 .

3.10.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari redual dari pengamatan ke pengamatan yang lain. jika variance dari redual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas (sugiono 2011: 139)

Cara untuk mendeteksi terjadinya heterokedasitas adalah Metode Glejser Uji heterokedasitas dengan menggunakan metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heterokedasitas.

3.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat .suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen ,dengan formulasi umum.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = kualitas sumber daya manusia

X₂ = Komunikasi

α = Konstanta

β = koefisien

e = error (5%)

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dikenal juga sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel) apakah signifikan (nyata), dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau secara negative signifikan. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. $H_0, b_1, b_2 \leq 0$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. $H_a, b_1, b_2 > 0$, maka terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria penentuan keputusan:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.12.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96), menyatakan bahwa pada dasarnya Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($sig \leq 0,05$), maka ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($sig \geq 0,05$), maka ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

3.12.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

