

PENGARUH PERBEDAAN LATAR BELAKANG SUKU DAN POLA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PENGURUS HMTI

Disusun oleh :

Timur Muhamad¹, Dewi Kartika², Farhan Nugraha³, M Ahwa⁴, Ali Wenda⁵
^{1,2,3,4,5}Prodi Teknik Industri Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Email: timurmuhamad160@gmail.com

Abstrak

Fenomena kehidupan antar etnis di Indonesia sangat menarik untuk dikaji. Sebab, Indonesia yang memiliki berbagai keanekaragaman dalam suku, Negara ini bukan hanya milik dari satu etnis saja, sehingga diperlukan sikap toleransi dalam berkomunikasi agar tetap kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang suku terhadap kinerja pengurus HMTI UKRI. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik. Dengan populasi seluruh anggota HMTI yang berjumlah 20 anggota dan menggunakan analisis regresi linier berganda dalam pengolahan data-nya berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan hasil pengujian yang di uraikan tentang latar belakang suku dan pola komunikasi terhadap kinerja HMTI, faktor pola komunikasi berpengaruh signifikan sebesar 26,64% disbanding dengan faktor perbedaan latar belakang suku yang cenderung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus HMTI dengan nilai sebesar -3,4%.

Kata Kunci: Latar_Belakang_Suku, Pola_Komunikasi, Organisasi, Kinerja_HMTI

Abstract

The phenomenon of inter-ethnic life in Indonesia is very interesting to study. Because, Indonesia which has various ethnic diversity, this country does not only belong to one ethnicity, so an attitude of tolerance is needed in communicating to remain conducive. This study aims to determine the effect of ethnic background on the performance of HMTI UKRI administrators. This research method uses a quantitative method with data collection techniques through questionnaires and statistical analysis. With a population of all HMTI members totaling 20 members and using multiple linear regression analysis in processing its data based on the results of research, discussion and test results described about ethnic background and communication patterns on HMTI performance, the communication pattern factor has a significant effect of 26.64% compared to the factor of differences in ethnic background which tends not to have a significant effect on the performance of HMTI administrators with a value of -3.4%.

Keywords: Ethnic_Background, Communication_Patterns, Organization, HMTI_Performance.

PENDAHULUAN

Keanekaragaman suku bangsa dengan budayanya di seluruh Indonesia merupakan kebudayaan bangsa dan perlu mendapat perhatian khusus. Setiap suku bangsa memiliki budaya yang khas, yang memberikan jati diri terhadap suku bangsa Indonesia lain. Masyarakat Indonesia dari dulu hingga kini memiliki norma-norma atau adat istiadat yang dikenal dengan keberagamannya. Keberagaman suku bangsa di Indonesia membawa kekayaan budaya yang luar biasa, termasuk perbedaan dalam Bahasa (*Jimkes+Eko+Youlianto, n.d.*). Komunikasi merupakan aspek fundamental dalam kehidupan manusia. Melalui komunikasi, kita dapat membangun hubungan, bertukar informasi, dan mempengaruhi satu sama lain dengan latar belakang suku yang berbeda. Pola komunikasi, sebagai cara khas individual atau kelompok dalam berinteraksi sangat mempengaruhi keberhasilan interaksi tersebut. memahami pola komunikasi sangat penting, terutama dalam konteks sosial dan organisasi (*Manajemen et al., n.d.*)

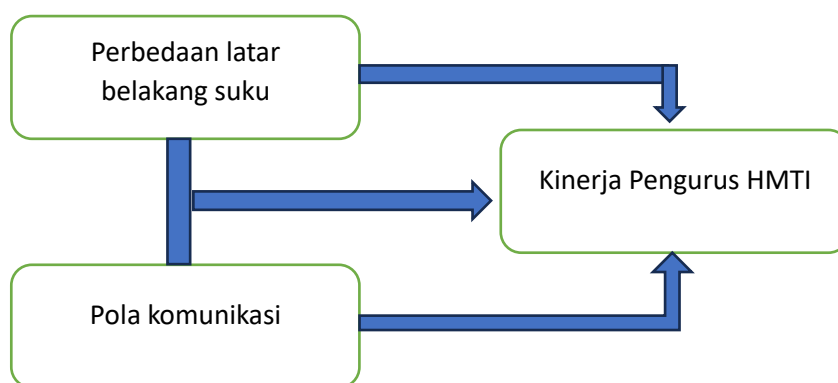
Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia, memegang peran yang sangat penting dan tak tergantikan dalam kesuksesan sebuah organisasi (*Wibowo, F., & Utomo, C. W., 2023*). Mereka tidak hanya merupakan aset, tetapi juga merupakan pendorong utama dari keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. *Sunarto, A. (2020)* menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja, dedikasi, dan motivasi anggota. Dalam hal ini anggota organisasi adalah pihak yang berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian hasil, dan inovasi. Organisasi juga berperan penting dalam membentuk citra organisasi dan memberikan dampak pada reputasi. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar visi dan tujuan tersebut dapat dicapai, setiap organisasi pasti akan mengerahkan semua sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (*Mangkunegara, 2009*). Keberagaman ini juga merupakan potensi sekaligus tantangan bagi masyarakat Indonesia dalam berinteraksi dan bekerja sama. (*Riani & Yuliana, 2023*)

Keberagaman dalam tim dapat membawa perspektif yang berbeda-beda, meningkatkan pemikiran kreatif, dan meningkatkan kemampuan untuk menemukan Solusi inovatif (*Ramadhani et al., 2023*). Himpunan Mahasiswa Teknik Industri (HMTI) Universitas Kebangsaan Republik Indonesia (UKRI) merupakan sebuah organisasi mahasiswa Teknik Industri Universitas Kebangsaan Republik Indonesia (UKRI) yang dibentuk sebagai wadah pembelajaran dan pengembangan diri di luar mata kuliah, dan beranggotakan mahasiswa jurusan Teknik Industri di Universitas Kebangsaan Republik

Indonesia (UKRI). Anggota Himpunan Mahasiswa Teknik Industri (HMTI) berasal dari latar belakang suku yang beragam dan perbedaan budaya yang signifikan. Oleh karena itu, Penulis bermaksud melakukan penelitian tentang pengaruh latar belakang suku dan pola komunikasi terhadap kinerja pengurus HMTI dengan tujuan untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh perbedaan latar belakang suku dan pola komunikasi terhadap kinerja pengurus HMTI periode 2023-2024 agar dapat menyatukan perbedaan-perbedaan dan berkomunikasi dengan efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data numerik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan variabel independent (X1) perbedaan latar belakang suku dan variabel independent (X2) pola komunikasi, serta (Y) kinerja pengurus HMTI sebagai variabel dependent.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala linear. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penerapan instrument penelitian. Sementara analisis data dilakukan secara statistik dengan metode *Regresi Linear berganda* untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner online dengan mengukur latar belakang suku, pola komunikasi antar anggota, kinerja pengurus (komunikasi, kerjasama tim, dan pengambilan keputusan) dengan populasi seluruh anggota HMTI periode 2023-2024 yang berjumlah 20 orang, dalam pengambilan sample, dilakukan pengambilan data dengan metode sensus sampling, yaitu metode pengambilan data yang melibatkan pengumpulan informasi dari seluruh anggota populasi untuk memperoleh data yang akurat dan representatif dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 30.

HASIL DAN ANALISIS

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Tahap pertama yaitu uji validitas, dilihat dari *logical validity* dengan cara “*judgement*” yaitu dengan cara mengkonsultasikan kepada beberapa target yang bersangkutan. Dalam penelitian ini penulis mengkonsultasikan kepada dosen pengampu. Setelah dinyatakan valid maka angket tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan:

1. Menguji coba angket kepada 30 orang diluar responden yang dianggap representative dengan judul penelitian
2. Berdasarkan data tersebut untuk mengetahui reliabilitasnya, selanjutnya dikorelasikan dan diolah dengan menggunakan rumus *Sperman Brown* untuk mencari reliabilitas alat ukur diperoleh koefisien korelasi dengan angka 0,8 berdasarkan hal tersebut peneliti mengkorelasikan dengan kriteria reliabilitas dan masuk dalam kriteria sangat tinggi kemudian dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Uji Validitas

VALIDITAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
CORELATIONS	0,422	0,545	0,532	0,463	0,305	0,580	0,425	0,470	0,642	0,668	0,796	0,697	0,617	0,603	0,712
R TABEL	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
KEPUTUSAN	valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Penelitian Uji Reliabilitas

RELIABILITAS															
VARIAN	0,246	0,434	2,184	1,258	1,297	0,417	0,496	0,466	0,905	0,528	0,593	0,523	0,563	0,621	0,398
JUMLAH VARIAN	10,928														
VARIAN TOTAL	46,479														
KEPUTUSAN	0,8	Reliabel karena $0,8 > 0,70$													

Setelah dilakukan pengumpulan data maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Penelitian Regresi Linear

Regression Statistics	
Multiple R	0,608723082
R Square	0,37054379
Adjusted R Square	0,296490118
Standard Error	3,860719205
Observations	20

INTERPRETASI KORELASI

Dilihat dari besarnya nilai *Multiple R* adalah **0,6087** sehingga nilai korelasi antara **X1,X2** terhadap **Y** termasuk kategori **Kuat**.

KOEFISIEN DETERMINASI

Nilai koefisien determinasi bisa diinterpretasikan dari Adjusted R Square. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,2964 atau 29,64% yang berarti variabel perbedaan latar belakang suku dan pola komunikasi mampu menjelaskan variable kinerja pengurus HMTI sebesar 29,64%, sementara sisanya yaitu 70,36% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Maksud faktor diluar model adalah bisa saja pengaruh dari kebijakan organisasi, sikap kepemimpinan ataupun lainnya.

STANDAR ERROR ESTIMATE

Jadi rata-rata variabel dependen prediksi terhadap variabel dependen sebesar 3,86. Artinya apa yang kita hitung ini biasanya sebuah prediksi, jadi simpangan error antara prediksi dan kenyataan adalah sebesar 3,86.

HASIL OUTPUT ANOVA

Tabel 5. Hasil Penelitian Regresi Linear (*Output Anova*)

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	149.1624027	74.58120134	5.003719346	0.019552709
Residual	17	253.3875973	14.90515278		
Total	19	402.55			

Hasil output anova yang menunjukkan bahwa nilai *F hitung* sebesar **5,003** dengan nilai *signifikansi F* sebesar **0,01**. Nilai *F hitung* ini bisa di bandingkan dengan *F tabel*, tapi bisa juga membandingkan *signifikansi F* dengan alfa, dimana alfa 0,05 (5%). Dimana *signifikansi F* nya adalah **0,01 < 0,05** yaitu *signifikansi f lebih kecil dari alfa*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1,X2 dan Y**.

UJI PARSIAL

Tabel 6. Hasil Penelitian Uji Parsial

t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances		
	<i>X1</i>	<i>X2</i>
Mean	11,45	16,05
Variance	4,05	8,05
Observations	20	20
Pooled Variance	6,05	
Hypothesized Mean Diff	0	
<i>df</i>	38	
<i>t Stat</i>	-5,913983988	
<i>P(T<=t) one-tail</i>	0,000000	
<i>t Critical one-tail</i>	1,685954	
<i>P(T<=t) two-tail</i>	0,000001	
<i>t Critical two-tail</i>	2,024394	

Dari hasil uji parsial diatas, nilai signifikansi yang di tunjukan *P value* yaitu sebesar 0,000001 yang dimana lebih kecil dari alpha 0,05 (**0,000001 < 0,05**) maka bisa disimpulkan bahwa masing-masing variabel *X1* dan *X2* berbeda dalam mempengaruhi variabel *Y* dengan persentase *X1* sebesar -3,4% dan *X2* sebesar 33,2%.

Tabel 7. Uji F

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	12,36372994	7,765005323	1,592237149	0,12975388	-4,018999257	28,74645913	-4,018999257	28,74645913
X1	-0,122432554	0,444909903	-0,27518505	0,786490733	-1,061110397	0,81624529	-1,061110397	0,81624529
X2	1,296539075	0,421340048	3,077179776	0,00683033	0,407589278	2,185488872	0,407589278	2,185488872

Dari hasil tabel di atas, pada kolom P value dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variable X1 sebesar 0,786 yang Dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha 0,05 (**0,786 > 0,05**) sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 tidak signifikan mempengaruhi Y. Dan nilai signifikansi variable X2 sebesar 0,006 yang Dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,05 (**0,006 < 0,05**) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable X2 signifikan mempengaruhi Y. Persamaan regresi dapat dilihat pada kolom koefisien. Dengan nilai Intercept 12,36, nilai X1 nya sebesar -0,12 dan nilai X2 sebesar 1,29. Maka persamaan regresinya adalah **$Y = 12,36 + (-0,12 X1) + 1,29 X2$** . Artinya ketika variabel independent (X1) naik, maka Y akan menurun. Dan Ketika Variabel (X2) meningkat, maka Y akan meningkat begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan hasil pengujian yang di uraikan tentang latar belakang suku dan pola komunikasi terhadap kinerja HMTI, dapat disimpulkan bahwa faktor perbedaan latar belakang suku dan pola komunikasi berpengaruh sebesar 29,64% terhadap kinerja pengurus HMTI periode 2023-2024 dengan masing-masing faktor pola komunikasi lebih berpengaruh signifikan dengan persentase sebesar 33,2% dibanding dengan faktor perbedaan latar belakang yang cenderung tidak berpengaruh signifikan dengan persentase -3,4%. Maka persamaan regresinya adalah **$Y = 12,36 + (-0,12 X1) + 1,29 X2$** Artinya ketika variabel independent (X1) naik, maka Y akan menurun. Dan Ketika Variabel (X2) meningkat, maka Y akan meningkat begitupun sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan Kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- Kepada ketua Himpunan HMTI agar dapat meningkatkan pola komunikasi yang baik terhadap perbedaan suku. Dan juga dapat saling bertoleransi dalam berkomunikasi.
- Kepada seluruh Pengurus HMTI diharapkan lebih meningkatkan kesadaran atas perbedaan suku.

DAFTAR PUSTAKA

- Beni, (, Damisma, P., Pitoewas, B., & Nurmalisa, Y. (n.d.). *The Influence Of Inter-Ethnic's Communication Pattern Towards The Tolerance Attitude Formation Of Students.*
Jimkes+Eko+Youlianto. (n.d.).
- Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi Vertikal Komunikasi Horizontal dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan Ni Made Paramita Utami Dewi (1) I Made Astrama (2) Ida Ayu Mashyuni (3) (1)(2) (3 (Vol. 2, Issue 2).*
- Martanti, S. H., & Kistyanto, A. (2018). PENGARUH KEBERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN KERJA (UNIVERSITAS KRISTEN PETRA SURABAYA). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 6).
- Mulia, J. B., & Maharani, D. (n.d.). *Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Membangun Loyalitas Anggota.*
<https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6551360/sejarah-berdirinya-hmi-yang-kini-berusia-76-tahun>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INEWS JAKARTA. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2).
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja).* <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Ramadhani, R., Bandung, P. N., & Firmansyah, Y. (2023). DAMPAK KEBERAGAMAN DEMOGRAFIS TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ. 15(1).
- Riani, P., & Yuliana, N. (2023). *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial POLA KOMUNIKASI TERHADAP BUDAYA PEKERJAAN ANTARA MASYARAKAT JAWA DAN SUMATERA.* 2(7), 2023–2054.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., Yuliana, M. E., Manajemen, P., Hukum, F., Bisnis, D., Duta, U., & Surakarta, B. (2022). *ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN.* 2(3), 2022.
<https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.109>
- Beni, (, Damisma, P., Pitoewas, B., & Nurmalisa, Y. (n.d.). *The Influence Of Inter-Ethnic's Communication Pattern Towards The Tolerance Attitude Formation Of Students.*
Jimkes+Eko+Youlianto. (n.d.).
- Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi Vertikal Komunikasi Horizontal dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan Ni*

Martanti, S. H., & Kistyanto, A. (2018). PENGARUH KEBERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN KERJA (UNIVERSITAS KRISTEN PETRA SURABAYA). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 6).

Mulia, J. B., & Maharani, D. (n.d.). *Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Membangun Loyalitas Anggota*.
<https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6551360/sejarah-berdirinya-hmi-yang-kini-berusia-76-tahun>

Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INEWS JAKARTA. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2).

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>

Ramadhani, R., Bandung, P. N., & Firmansyah, Y. (2023). DAMPAK KEBERAGAMAN DEMOGRAFIS TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ. 15(1).

Riani, P., & Yuliana, N. (2023). *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial POLA KOMUNIKASI TERHADAP BUDAYA PEKERJAAN ANTARA MASYARAKAT JAWA DAN SUMATERA*. 2(7), 2023–2054.

Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., Yuliana, M. E., Manajemen, P., Hukum, F., Bisnis, D., Duta, U., & Surakarta, B. (2022). *ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. 2(3), 2022. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.109>