

Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hartati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

E-mail: hartati.asm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil Negara kantor kelurahan di kecamatan Bacukiki kota Parepare. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai $\text{sig } (0,000) < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} (4,889) >$ nilai $F_{\text{tabel}} (3,33)$ yang berarti H_2 diterima. Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai $\text{sig } (0,004) < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} (3,188) >$ nilai $t_{\text{tabel}} (2,04841)$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai $\text{sig } (0,061) > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} (1,954) <$ nilai $t_{\text{tabel}} (2,04841)$ menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Komunikasi (X_1) dan pelatihan (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,945 atau (94,5%), sedangkan sisanya sebesar 0,055 atau (5,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian.

Kata kunci: Komunikasi, Pelatihan, Kinerja Aparatur Sipil Negara.

I. Pendahuluan

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian ASN sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya pun meningkat.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegaran (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari pencapaian hasil yang dapat diketahui dengan seberapa besar tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara nyata dan maksimal.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan. Pawito dan Sardjono (2009:12) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dengan pesan dipindahkan atau dioperkan (lewat suatu saluran) dari suatu sumber kepada penerima dengan maksud mengubah perilaku, perubahan dalam pengetahuan, sikap dan atau perilaku lainnya. Sekurang-kurangnya didapati empat unsur utama dalam model komunikasi yaitu sumber (*the source*), pesan (*the message*), saluran (*the channel*) dan penerima (*the receiver*).

Selain dari hubungan komunikasi, Program pelatihan yang intensif juga perlu dilaksanakan oleh instansi agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, ASN ataupun pegawai dapat memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pagawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh instansi tersebut sehingga dapat memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

Pelatihan perlu memperhatikan antara lain kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelaih dan instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan serta penyediaan biaya. Apabila aspek aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya Aparatur Sipil Negara. Pelatihan akan menentukan kinerja, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

II. Tinjauan Teori

Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communion* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, atau berhubungan, (Nurjaman dan Umam, 2012:219).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013:68), bahwa komunikasi adalah trasnmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi. Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”.

Sedangkan Joseph A. DeVito (2011:24) menyatakan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu,mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Komunikasi atasan bawahan dalam sebuah organisasi memiliki pengertian yaitu informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah (Pace & Faules, 2000).

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pemimpin kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijakan umum. Tujuan komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan

tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (Muhammad, 2004). Indikator dari Komunikasi kerja yaitu : menurut Suranto AW (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi kerja ialah :

- a. **Pemahaman**, kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- b. **Kesenangan**, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- c. **Pengaruh pada sikap**, apabila seorang komunikator setelah menerima pesan kemudiansikapnya 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.
- d. **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.
- e. **Tindakan**, berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.
- f. **Pelatihan**, pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan atau mengubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003 : 50) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera (samsudin, 2006 : 110) spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan pada umumnya dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Program pelatihan diadakan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja serta motivasi yang rendah, atau masalah-masalah operasional yang lainnya (Yusuf, 2015 : 141). Sasaran – sasaran pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar – standar prestasi kerja

individual dan efektifitas program organisasi. Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan.

Menurut Agus Dharma (2003:153) , pada umumnya tujuan pelatihan sebagai berikut : Menyiapkan pegawai dalam penguasaan tertentu, meningkatkan kinerja atau performa dan produktifitas para pegawai pemegang jabatan, memberikan kesempatan belajar sebagai bagian dari program pengembangan diri dan karir pegawai, menyiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melampaui masa transisi untuk memasuki situasi kerja yang nyata dari suatu perusahaan, memungkinkan diselenggarakannya perencanaan sumber daya manusia yang lebih integrative dan komprehensif dengan kebijakan personalia lainnya sehingga kinerja dan produktifitas kerja pegawai yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2017 : 64) metode pelatihan dibagi menjadi dua kategori yaitu :*In-house atau on-site training*, berupa pelatihan di tempat kerja (*on the job training*), seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (*video, tape recorder*, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer, dan External atau *outside training*, terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan. Indikator-indikator menurut Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

- g. **Instruktur**, mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten. Kualifikasi/kompetensi yang memadai, Memotivasi peserta, Kebutuhan umpan balik.
- h. **Peserta pelatihan**, Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai : Semangat mengikuti pelatihan, Keinginan untuk memperhatikan.
- i. **Metode**, metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan, Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.
- j. **Materi**, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan, sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan :

Menambah kemampuan, Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

- a. **Tujuan pelatihan**, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan : Keterampilan peserta pelatihan, Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.
- b. **Kinerja**, dalam kamus Bahasa Indonesia (2013), pengertian kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemauan kerja. Dalam pengertian lebih luas, kata *performance* selalu digunakan dengan kata-kata seperti job performance atau work performance yang berarti hasil kerja atau prestasi. Dari beberapa pendapat tentang

pengertian kinerja sebagai prestasi dan kemampuan kerja, maka umumnya para ahli manajemen memberikan pengertian yang sama antara kinerja dengan prestasi kerja, atau juga dengan produktivitas kerja.

Menurut Dessler (2012 : 322) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat dan pengawasan serta motivasi pribadi. Tujuan dan standar kinerja harus sesuai dengan tujuan strategis organisasi/instansi. Edy sutrisno (2010: 170-171) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan pada bidang-bidang tertentu. Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik, maka hal ini bisa dilihat dari hasil dari pekerjaannya, sehingga indikator dalam menentukan kinerja adalah dengan melihat bagaimana hasil kerjanya. Menurut Keban (2004: 109) mengemukakan pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Dalam Muhammad Fadel (2009: 195) terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- 1) **Pemahaman atas tupoksi**, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) **Inovasi**, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) **Kecepatan kerja**, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) **Keakuratan kerja**, tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- 5) **Kerjasama**, kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

III. Metode

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara kantor kelurahan yang ada di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yang berjumlah 31 orang.

IV. Hasil dan Analisis

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4,889	2,124		2,495 .017
	Komunikasi	,432	,136	,607	3,188 ,004
	Pelatihan	,392	,201	,372	1,954 ,061

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh komunikasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,889 \alpha + 0,432 X_1 + 0,392 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 4,889 artinya apabila komunikasi dan pelatihan nilainya adalah 0, maka nilai kinerja adalah 4,889.
2. Variabel penilaian komunikasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,432. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa komunikasi akan mengalami peningkatan dari kinerja, artinya jika X_1 meningkat 1 satuan, maka promosi jabatan meningkat sebesar 0,432.
3. Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,392. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa pelatihan akan mengalami peningkatan dari kinerja, artinya jika X_2 meningkat 1 satuan, maka promosi jabatan meningkat sebesar 0,392.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk analisisnya dari output SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel. 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	193,635	2	96,818	239,211	,000 ^b
	Residual	11,333	28	,405		
	Total	204,968	30			

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 239,211 dengan nilai signifikan 0,000. Untuk mengetahui hasil dari Uji F (Uji Simultan) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F(k ; n - k) \\
 &= F(2 ; 31 - 2) \\
 &= F(2 ; 29) = 3,33
 \end{aligned}$$

Dari persamaan diatas nilai F_{tabel} sebesar 3,33 diperoleh dari distribusi tabel nilai F dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jadi nilai $\text{Sig} (0,000) < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} (4,889) > \text{nilai } F_{\text{tabel}} (3,33)$ yang berarti H_2 diterima atau terdapat pengaruh komunikasi (X_1) dan pelatihan (X_2) yang signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk analisisnya dari output SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel. 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4,889	2,124		,029
	Komunikasi (X_1)	,432	,136	,607	,004
	Pelatihan (X_2)	,392	,201	,372	,061

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (komunikasi) sebesar 3,188 dengan nilai signifikan 0,004. Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Pelatihan) sebesar 1,954 dengan nilai signifikan 0,061. Untuk mengetahui nilai dari t_{tabel} dalam Uji t (Uji Parsial) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05 / 2 ; 31 - 2 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 28) = 2,04841
 \end{aligned}$$

Nilai t_{tabel} sebesar 2,04841 diperoleh dari distribusi nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,05 maka :

- Variabel X_1 (Komunikasi) diperoleh nilai $\text{Sig} (0,004) < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} (3,188) > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (2,04841)$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh secara Parsial antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja (Y).
- Variabel X_2 (Pelatihan) diperoleh nilai $\text{Sig} (0,061) > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} (1,954) < \text{nilai } t_{\text{tabel}} (2,04841)$ menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel. 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,945	,941	,63619

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, nilai dari R Square sebesar 0,945 yang menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) dan pelatihan (X_2) secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki sebesar 0,945 atau (94,5%), sedangkan sisanya sebesar 0,055 atau (5,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dalam nilai Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,432 menyatakan bahwa setiap kenaikan komunikasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan komunikasi sebesar 0,432 satuan. Nilai Probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,004 < 0,05$ mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi membantu perkembangan kinerja dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil penelitian kurang mendukung, dimana variabel pelatihan (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang diuraikan pada hasil uji t (uji parsial). Meskipun demikian pelatihan kerja dalam semua instansi sangat diperlukan, karena pelatihan mampu mengembangkan potensi kerja. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu pegawai untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Oleh karena itu maka setiap instansi berusaha untuk terus dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Dan untuk meningkatkan produktivitas kerja maka salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan pelatihan.

Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel komunikasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig ($0,000 < 0,05$) dan nilai F_{hitung} ($4,889 >$ nilai F_{tabel} ($3,33$)) yang berarti H_2 diterima.

V. Kesimpulan

Komunikasi dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai sig (0,000) $< 0,05$ dan nilai F_{hitung} (4,889) $>$ nilai F_{tabel} (3,33) yang berarti H_2 diterima. Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai sig (0,004) $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} (3,188) $>$ nilai t_{tabel} (2,04841) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai sig (0,061) $> 0,05$ dan nilai t_{hitung} (1,954) $<$ nilai t_{tabel} (2,04841) menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Komunikasi (X_1) dan pelatihan (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,945 atau (94,5%), sedangkan sisanya sebesar 0,055 atau (5,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Referensi

Agus, Dharma. 2003. *Manajemen supervisi*. Edisi Pertama, Penerbit Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Arif Yusuf Hamali. 20017. *Pemahaman Kewirausahaan*. Edisi Kedua, Penerbit Jakarta: Kencana.

Dessler, Gary. 2012. *Jurnal Ilmu Manajemen*, revitalisasi.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Penerbit Jakarta: Salemba.

Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Penerbit Tangerang Selatan: Karisma.

Edy sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Jakarta: Salemba Empat.

Mulyana, Daddy. 2013. *Ilmu Komunikasi*. Penerbit Bandung: Remaja.

Nurjaman, Kadar dan khairul umam. 2012. *Organizational Communication*. Bandung: Media Akselerasi.

Pace & Faules. 2000. *Teori-Teori Komunikasi*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Deepublish.

Pawito dan C Sardjono. 2009. *Teori-Teori Komunikasi*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.

Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, Bandung: Pustaka Setia.

Yeremias T. Keban. 2004. *Enam dimensi strategis administrasi publik*. Yogyakarta: Gava media.

Yusuf. 2015. *Metode Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian*. Edisi Ketiga, Gabungan. Jakarta: Kencana.