

Volume 4 | No.1 | Edisi : Januari - Juni 2015 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 4	No. 1	Hal: 1- 141	Palembang, Januari 2015	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	-------------------------	-------------------

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN SENI BUDAYA KOTA PAGARALAM

Herlan Junaidi *)
Mokhamad Said *)

ABSTRACT

“The impact of Communication and Training on public servant’s performance at Dinas Pariwisata Dan Seni Budaya Kota Pagar Alam”. Data from sample of 54 public servant from Dinas Pariwisata Dan Seni Budaya Kota Pagar Alam were analysed using multi – regression modelling technique. The result indicate that the direct impact of Communication and Training on public servant’s performance are positive and significant as hypothesized. Furthermore, Communication and Training partially influences the performance. Chief officer can implement Communication and Training, therefore expect improved the public servant’s performance of Dinas Pariwisata Dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.

Keywords: Communication, Training, Public Servant’s Performance, Multi Regression Modelling Technique.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan Administrasi suatu organisasi sangat tergantung kepada bagaimana pimpinan memainkan peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan itu perlu adanya pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang terlibat langsung dalam sistem pengembangan tersebut serta merupakan usaha yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga pegawai tidak melalaikan tugas-tugas pokoknya, yang pada akhirnya pegawai dapat melaksanakan atau

menyelesaikan suatu pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Kendala yang dihadapi oleh pegawai, sering terjadi kesalah fahaman dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahan sehingga terjadi salah persepsi, ini disebabkan kurang memahami informasi maupun komunikasi. Dalam melaksanakan program kerja, keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif, sehingga dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas-tugas tidak simpang siur.

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Oleh karena itu cara yang efektif agar proses komunikasi dalam suatu instansi dapat berjalan dengan lancar adalah dengan komunikasi dialogis yaitu komunikasi dua arah yang sifatnya timbal balik, bahwa penyampaian pesan adalah juga penerima pesan.

Selain hal tersebut di atas, ada aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan Sumber Daya Manusia salah satunya adalah dengan melaksanakan Pelatihan terhadap pegawai dengan merekrut, menyeleksi dan menetapkan. Untuk selanjutnya kemampuan pegawai tersebut harus dikembangkan agar sesuai dengan pekerjaan dan instansi. Pengembangan meliputi baik pelatihan (*training*) untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan.

Pelatihan memberikan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan terfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan adalah latihan kemampuan untuk jangka panjang, tujuannya adalah untuk pekerjaan sekarang atau yang akan datang atau juga untuk menyelesaikan masalah-masalah instansi. Dengan adanya komunikasi yang

baik, adanya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi, maka diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Membangun dan Mengelola Kinerja Melalui Sistem Manajemen Kinerja adalah membangun harapan yang nyata untuk mencapai Optimalisasi, dimana manajemen kinerja secara berkesinambungan dan bersama sama dengan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian kompetensi rencana kerja dan pengembangan serta implementasinya dalam organisasi Termasuk rencana peningkatan dan pengembangannya. Ada 4 proses utama dalam mengelola kinerja yang saling berkaitan satu dengan yang lain, keempat proses tersebut adalah: (1) Pengambilan keputusan, (2) Membangun hubungan, (3) Pertukaran informasi dan, (4) Mempengaruhi (Sukmalana.S.2007, h.43).

Selanjutnya Sukmalana.S.(2007,h.3) Mengatakan pada dasarnya Manajemen Kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek aspek kinerja yang meliputi : (1) Sasaran yang dicapai, (2) Kompetensi yang meliputi Pengetahuan , Keterampilan, Sikap dan (3) efektivitas kerja.

Untuk mengetahui kinerja suatu organisasi, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pelaksanaan

penilaian kinerja, dengan penilaian kinerja akan memberikan kontribusi yang penting bagi manajemen sumber daya manusia karena melalui penilaian kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui apakah sumber daya manusia yang telah digunakan seefektif mungkin.

Sukmalana.S.(2007,h.280)

Evaluasi/penilaian kinerja secara prosudur pada dasarnya meliputi : (1). Penetapan standar kinerja, (2). Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini dan (3). Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan diharapkan untuk terus berkinerja lebih baik lagi) Layanan, (3) Nilai.

Mengenai faktor-faktor yang dapat dijadikan indikator dalam evaluasi penilaian kinerja, **Sukmalana.S.(2007,h.30**

2) mengkatagorikan kedalam beberapa faktor yakni : (1) Keterampilan, pengetahuan, kecakapan, sifat, (2) perilaku dan (3) hasil.

Sementara itu **Bernardin, H.Jhon, and Joice E.A.Russel, (1993: 340)**, mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu: (1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, (2) *Quantity*,

merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, (3) *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu, yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. (4) *Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian pada setiap unit penggunaan sumberdaya, (5) *Need for supervision*, kemampuan pegawai untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan, (6) *Interpersonal impact*, kemampuan seorang pegawai untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.

Istilah komunikasi berasal dari kata latin, yaitu *communicatio*, yang bersumber dari kata *communis* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama yaitu suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita. Misalkan, jika dua orang bercakap-cakap, maka percakapan mereka dikatakan komunikatif bila keduanya, selain mengerti bahasa digunakan juga mengerti makna dari bahan yang diperbincangkan.

Menurut **J Stoner (1996 : 45)** komunikasi adalah proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transisi pesan simbolik. Sedangkan **Robbins (2001: 4)** komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima untuk mengubah tingkah laku, komunikasi harus mencakup perpindahan dan pemahaman makna.

Adapun Menurut Joseph A. Devito (1997:44) ada beberapa hal yang diperlukan dalam komunikasi :

a. Teknik komunikasi terdiri dari :

- 1) komunikasi informatif
(*informative communication*)
- 2) Komunikasi persuasif
(*persuasive communication*)
- 3) Komunikasi instruktif/koersif
(*instruktive/coersive communication*)
- 4) Hubungan manusiawi (*human relations*)

b Tujuan Komunikasi yaitu untuk terciptanya :

- 1) Perubahan sikap (*attitude change*)
 - 2) Perubahan pendapat (*opinion change*)
 - 3) Perubahan perilaku (*behavior change*)
 - 4) Perubahan sosial (*sicial change*)
- c. Fungsi komunikasi, untuk :**
- 5) Menyampaikan informasi (*to inform*)
 - 6) Mendidik (*to educate*)
 - 7) Menghibur (*to entertain*)
 - 8) Mempengaruhi (*to influence*)

B. Arah Komunikasi.

Desain organisasi harus memungkinkan terjadinya komunikasi empat arah yang berbeda menurut **Gibson (1996:75)** antara lain:

1. Komunikasi ke bawah (*down ward communication*)
2. Komunikasi ke atas (*top ward communication*)
3. Komunikasi horisontal (*horizontal communication*)
4. Komunikasi diagonal (*diagonal commucation*)

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan suatu bentuk kegiatan yang dalam tujuannya untuk lebih meningkatkan pengetahuan serta kemampuan seseorang, yang dalam kaitannya berhubungan langsung dengan aktivitas yang dilakukannya. Pendidikan ini dilakukan dengan suatu tujuan untuk membantu dalam hal memahami suatu pengetahuan serta bagaimana penerapannya, guna meningkatkan

keterampilan, kecakapan serta bentuk sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan dari organisasi sesuai dengan yang diharapkannya.

Pendidikan yang ada, pada dasarnya lebih merupakan suatu bentuk dalam pembangunan daripada sumber daya manusia di masa-masa yang akan datang, dalam era globalisasi dan reformasi saat ini, dimana pendidikan lebih diharapkan dan dititik beratkan hasilnya akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas, sehingga diharapkan akan lebih mampu dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan tingkat kualitas yang tinggi.

Pengembangan dari pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun non-pemerintah, dapat dilakukan melalui pelatihan (*training*) maupun pengembangan (*development*) serta bentuk seperti seminar dan sebagainya.

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu pekerjaan atau yang berhubungan dengan pekerjaannya, sedangkan

pengembangannya lebih menekankan pada suatu pengetahuan dan konsep dalam rangka membantu pegawai. Pelatihan pada umumnya diperuntukkan pada peningkatan *skill/* keahlian, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi para manajer mampu menumbuhkembangkan organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari uraian beberapa pendapat tersebut, secara umum tujuan dan manfaat utama dari program pelatihan dan pengembangan personal adalah:

- 1) Menutupi kesenjangan antara keterampilan dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Meningkatkan produktivitas dan tetap menjaga semangat dan memotivasi kerja agar perputaran kerja bisa dikurangi (**Widodo 2002:46**).

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimana pengaruh komunikasi dan diklat terhadap kinerja pegawai

Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam. Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pemberian pola komunikasi dan diklat yang lebih baik pada organisasi pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya, khususnya di lingkungan kantor Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat sebab akibat. Yaitu ingin mengetahui pengaruh variable bebas (komunikasi dan diklat) terhadap variabel terikat (kinerja) pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.

2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.

Populasi yang menjadi objek penelitian ini yaitu semua pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam yang berjumlah 54 orang. Dikarenakan jumlah pegawai hanya sebanyak 54 orang, maka semuanya dijadikan objek penelitian (sampling jenuh).

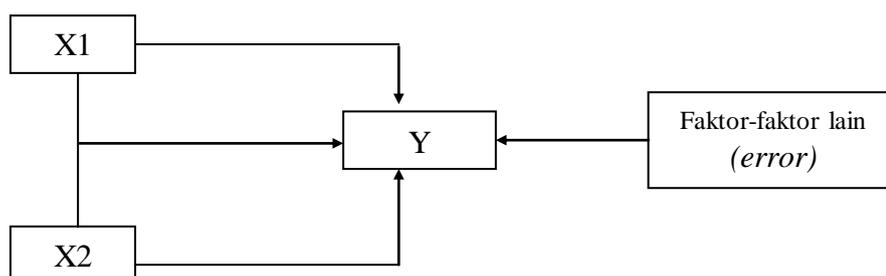
3. Instrumen Penelitian.

Dalam penelitian ini instrument penelitian yang digunakan yaitu kuisioner dalam bentuk pilihan ganda berdasarkan dimensi dan indikator yang dikembangkan pada kisi – kisi untuk mengetahui komunikasi, diklat dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.

4. Kerangka Penelitian.

Berdasarkan uraian terdahulu maka Pengaruh Komunikasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai dalam Penelitian ini dapat lebih disederhanakan dalam bentuk diagram seperti di bawah ini.

Gambar 5 Diagram Pemikiran



Dimana : Y = Kinerja, X₁ = Komunikasi, X₂
= Diklat

Hipotesis Penelitian

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.
2. Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.
3. Komunikasi dan Diklat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.

5. Variabel dan Defenisi Operasional

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja (Y)	Pengetahuan, sikap	Pengetahuan terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan
	Kemampuan melaksanakan tugas	Kualitas pekerjaan, kreativitas, loyalitas terhadap pekerjaan
	Kerjasama	Kemampuan bekerjasama, keinginan bekerjasama

Sumber : Rivai: 2005: hal. 354

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Komunikasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Komunikasi (X1)	Teknik Komunikasi	- Komunikasi Informatif - Komunikasi Persuasif - Komunikasi Instruktif - Hubungan Manusi
	Tujuan Komunikasi	- Perubahan Sikap - Perubahan pendapat - Perubahan perilaku - Perubahan Sosial
	Fungsi Komunikasi	- Menyampaikan Informasi - Mendidik - Menghibur - Mempengaruhi

Sumber : Joseph A. Devito (2000:44)

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Variabel	Dimensi	Indikator
Pendidikan dan Pelatihan (X 2)	1. Analisa kebutuhan Pelatihan	1. Analisa Organisasi 2. Analisa Pekerjaan 3. Analisa pribadi
	2. Program Pelatihan	1. Perencanaan 2. Supervisi
	3. Implementasi Pelatihan	1. On the job 2. Of the job
	4. Evaluasi Pelatihan	1. Evaluasi thd Proses 2. Evaluasi thd Hasil

Sumber : (Managing Human Resources, Bohlander and Snell; 2004:77)

6. Teknik Analisis Statistik

a). Teknik Analisis

Data yang diperoleh dari kuesioner sebelum dianalisis dilakukan editing kemudian dilakukan proses tabulasi dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel, kemudian dianalisis secara deskriptif maupun secara statistik. Alat analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian. Analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk tabel frekwensi. Pengolahan distribusi frekwensi ini dilakukan dengan membuat kelompok atau nilai skor total dari jawaban responden.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial ini menggunakan alat analisis statistik, yaitu:

Regresi Linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : \hat{Y} = Kinerja pegawai

α = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Variabel independen Komunikasi

X_2 = Variabel independen Diklat

E = error / Gallat

Menguji koefisien regresi secara bersama-sama dengan menggunakan alat uji-F atau F-

test dengan tahapan sebagai berikut:

Membuat formulasi hipotesis :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ (hipotesis nol), artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen Komunikasi (X1) dan Diklat (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (hipotesis alternatif), artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen Komunikasi (X1) dan Diklat (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Menentukan *level of significant*

Menentukan F-hitung dengan

rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keputusan

Ho = diterima bila F-hitung < F-tabel

Ha = diterima bila F-hitung > F-tabel

Menguji koefisien regresi masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri dengan menggunakan uji-t atau t-test, dengan tahapan sebagai berikut:

Membuat formulasi hipotesis

Ho : $b_0 = 0$ (hipotesis nol). tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel

independen Komunikasi (X1) dan Diklat (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Ha : $b_i \neq 0$ (Hipotesis nol). Artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen Komunikasi (X1) dan Diklat (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Menentukan *level of signifikan*

Menentukan t-hitung dengan rumus : b_i/Se (bi).

Keputusan:

Ho : diterima bila t-hitung < t-tabel

Ha : diterima bila t-hitung > t-tabel

B. Uji Hipotesis Statistik

Uji t

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua adalah dengan menggunakan uji t. Uji t ini juga digunakan untuk mengetahui secara parsial masing-masing variable independen berpengaruh pada variable dependen.

Dengan asumsi :

- Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variable independen terhadap variable dependen

- Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variable independen terhadap variable dependen

Uji F

Selanjutnya untuk menguji hipotesis ketiga maka digunakan uji F. Uji F ini juga digunakan untuk mengetahui secara bersamaan apakah variabel independen berpengaruh pada variable dependen.

Dengan asumsi :

- Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variable independen terhadap variable dependen
- Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variable independen terhadap variable dependen

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuannya, dengan menghitung korelasi

antara skor item dengan skor totalnya. Dengan menggunakan program aplikasi SPSS for windows versi 13.0, dimana prosedur pengujian yang diterapkan adalah uji korelasi dengan memberi tanda pada nilai hasil korelasi yang secara signifikan menunjukkan hubungan yang sah (valid) untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik.

Dari hasil perhitungan, semua nilai di bawah kolom *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,300 yang berarti bahwa semua variabel yang diteliti adalah reliabel atau memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (handal), dan perhitungan tersebut sudah tidak lagi mengikutkan item variabel yang dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria validitas.

3. Uji Normalitas

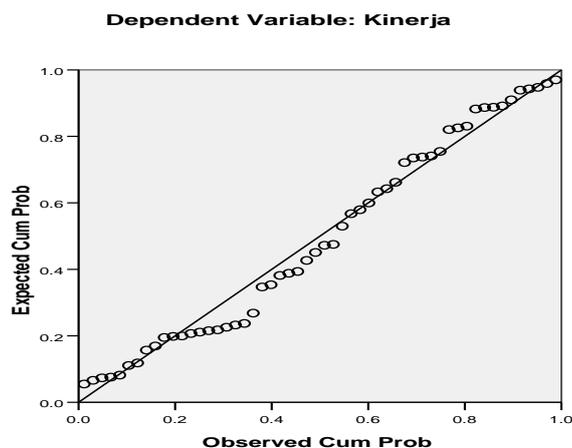
Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah model garis regresi, variabel terikat

dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik P-P Plot, dimana bila titik – titik yang menyebar disekitar garis

diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Gambar berikut ini memperlihatkan grafik hasil normalitas data penelitian yang terkumpul.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



(sumber : Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS)

Gambar 1
Normalisasi Data

Dari gambar tersebut terlihat bahwa semua titik-titik mendekati garis diagonal, hal ini berarti bahwa data yang terkumpul kemudian dimasukkan

ke dalam model garis regresi untuk dianalisis telah berdistribusi normal.

4. Analisis Statistik Inferensial

a. Model Summary

Tabel 4.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,967 ^a	,934	,930	,13912	,934	237,030	2	26	,000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

(sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS)

Dari tabel di atas diketahui koefisien korelasi (R) = 0,967 yang berarti bahwa antara Komunikasi dan Diklat secara bersama-sama mempunyai keeratan hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja.

Sedangkan besaran koefisien determinasi (R^2) = 0,934 menunjukkan bahwa Kinerja memiliki determinasi

0,934 atau sebesar 93,4% yang berarti kemampuan variasi perubahan Kinerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor Komunikasi dan Diklat. Sedangkan sisanya sebesar 6,6% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,763	2	4,588	237,030	,000 ^a
	Residual	,968	26	,019		
	Total	14,731	28			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Diklat

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel.5 5

(sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS)

Dari tabel 5 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 280,616 dengan taraf signifikansi P-Value (Kolom Sig) = 0,000, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari

Komunikasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai tersebut kurang dari nilai ketetapan $\alpha = 0,05$ ($P\text{-Value} < \alpha$).

c. Hasil Uji Koefisien Regresi

Tabel 6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	,640	,200		3,204	,002	1,041	,239
	Komunikasi	,139	,056	,103	2,476	,017	,026	,251
	Diklat	,536	,112	,509	4,777	,000	,311	,762

a. Dependent Variable: Kinerja

(sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,640 + 0,139X_1 + 0,536X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut, nilai 0,640 berarti bahwa jika Komunikasi (X_1) dan Diklat (X_2) sama dengan nol maka Kinerja = 0,640.

Koefisien $X_1 = 0,139$ berarti bahwa jika Komunikasi mengalami perubahan sebesar 1 satuan skor maka Kinerja juga akan berubah sebesar 0,139 , dengan ketentuan bahwa Diklat (X_2) nilainya konstan.

Koefisien $X_2 = 0,536$ berarti bahwa jika Diklat mengalami perubahan sebesar 1 satuan skor statistik maka Kinerja juga akan berubah sebesar 0,536, dengan catatan bahwa Komunikasi (X_1) nilainya konstan.

Selanjutnya untuk melihat apakah pengaruh antara Komunikasi dan Diklat terhadap Kinerja signifikan secara parsial akan digunakan uji t.

Bedasarkan tabel 6 didapat taraf signifikansi ($\alpha = 5 \%$) untuk Komunikasi P-Value = 0,017 (P-Value $< \alpha$), Ini berarti bahwa Komunikasi secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja, taraf signifikansi

untuk Diklat P-Value = 0,000 (P-Value $< \alpha$), hal ini berarti bahwa secara parsial Diklat **berpengaruh sangat signifikan** terhadap Kinerja.

Hasil analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer meliputi koefisien korelasi product moment, korelasi parsial, koefisien determinasi, dan analisis Regresi berganda dan upaya pendalaman tiap variabel dengan menggunakan hasil analisis yang telah diolah dengan bantuan paket program *Statistical Package for Social Science (SPSS) For MS Windows Version 13.0*.

1. Pengaruh Komunikasi dan Diklat Terhadap Kinerja

Secara bersama-sama Komunikasi dan Diklat memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat sebesar 0,967 terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam. Kemampuan Komunikasi dan Diklat untuk menjelaskan variasi perubahan terhadap Kinerja secara bersama-sama (simultan) adalah sebesar 93,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari uji F diperoleh nilai sig = 0,000 (P-Value $< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yakni: "Komunikasi dan Diklat menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan (nyata) terhadap Kinerja

pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Secara parsial variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam. Dari hasil uji parsial (uji t) signifikansi t bernilai = 0,017 menunjukkan bahwa hipotesis, "Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam" terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat diterima.

3. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja

Secara parsial variabel Diklat memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam. Dari hasil uji parsial (uji t) signifikansi t bernilai = 0,000 ($P\text{-Value} < 0,05$) menunjukkan hipotesis "Diklat berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan Pembahasan pada bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi dan Diklat berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai uji-F, dimana $P\text{-value} < \alpha$ yang berarti bahwa secara bersama-sama Komunikasi dan Diklat berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.
2. Komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam. Keadaan ini ditunjukkan dari hasil uji t, dimana signifikansi t dimana $P\text{-Value} < \alpha$ yang berarti bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.
3. Diklat berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai uji t, dimana taraf signifikansi t $P\text{-Value} < \alpha$ yang berarti bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas

Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam .

Saran

1. Komunikasi dan Diklat perlu dipertahankan serta ditingkatkan secara bersama-sama maupun secara parsial agar didapat Kinerja pegawai yang tinggi yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula bagi Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.
2. Dari kedua variabel yang diteliti tersebut, Komunikasi perlu ditingkatkan lagi secara intensif dan harus mendapatkan perhatian khusus sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai Dinas Pariwisata dan Seni Budaya Kota Pagar Alam.

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suharsimi, 2002, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Rineka Cipta, Jakarta.

.Devito Joseph, **Komunikasi Antara Manusia**, Terjemahan Agus Maulana, Jakarta; Profesional Book, 1997

Edwin Locke, 2003, **Esensi Diklat**, Penerbit Mitra Utama, Jakarta.

Flippo, Edwin, 1993 *Manajemen Personal(Terjemahan)*, Mas'ud, Erlangga Jakarta

Gibson, James.L..John M.Ivanchevich & James H.Donnely.Jr., 1996, *Organi.sasi Prilaku, Struktur, Proses (Terjemahan, Nurul Andiarni*, PT.Bina Aksara, Jakarta

Hardjana, Andre, **Audit Komunikasi**, Grasindo, Jakarta

Muhammad, Arni, 2004, **Komunikasi Organisasi**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Robbin, Stephen P., 2002, *Essentials of Organizational Behaviour, San Diego State, University Alih Bahasa Halida & Dewi Sartika*
Simanjuntak, J. Payaman, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, FE. Universitas Indonesia. Jakarta. 1998.

Sudjana, **Metoda Statistika**. Tarsito. Bandung. 1996

Sukmalana, S **Manajemen Kinerja**, Penerbit PT.Intermedia Personalia Utama, Yakarta, 2007.