

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MENGGALA KABUPATEN TULANG BAWANG

Dian Oktaria ^{(1)*}, Ahmad Hudalil ⁽²⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*hudalilsaburai@gmail.com

Abstrak. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh komunikasi internal dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 29 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu 2 variabel bebas, (komunikasi internal dan pelatihan) dan 1 variabel terikat (kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel komunikasi internal (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 72,6%. Terdapat pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 83,1%. Terdapat pengaruh variabel komunikasi internal (X1) dan variabel pelatihan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 83,9%.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

Abstract. Human resources have a very important role in an organization, especially when compared to other resources. Through the potential possessed by humans, organizations can achieve success in achieving predetermined goals. Thus, human resources can be said to be a determining factor for success in an organization in achieving its goals. Organizations and employees are two things that need each other. If employees succeed in bringing progress to an agency, both parties will benefit. For employees, success is the actualization of one's potential as well as an opportunity to fulfill one's life needs. Meanwhile, for an agency, success is a means to the growth and development of an agency. This research aims to find the effect of internal communication and training on employee performance in Menggala District, Tulang Bawang Regency. The type of research used in this research is a quantitative research model. This research used 29 research respondents. There are three variables in this research, namely 2 independent variables, (internal communication and training) and 1 dependent variable (employee performance). Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of the internal communication variable (X1) on the employee performance variable (Y), with an influence level (R-square) of 72.6%. There is an influence of the training variable (X2) on the employee performance variable (Y), with an influence level of 83.1%. There is an influence of the internal communication variable (X1) and the training variable (X2) together on the employee performance variable (Y), with an influence level of 83.9%.

Keywords: Internal communication, training, employee performance.

PENDAHULUAN

Komunikasi sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi memungkinkan setiap anggota untuk saling membantu, berinteraksi, dan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas atau fungsi pekerjaan dengan cara yang diharapkan dikenal sebagai komunikasi. Kinerja optimal adalah salah satu ukuran keberhasilan suatu organisasi dan menghasilkan output yang diharapkan.

Para ahli manajemen SDM setuju bahwa banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah cara komunikasi internal di dalam organisasi. Kemampuan seseorang untuk berinteraksi baik sebagai individu maupun sebagai karyawan dalam suatu organisasi dikenal sebagai komunikasi internal.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Seorang pimpinan harus dapat berkomunikasi dengan baik karena mereka akan memimpin, memberi pengarahan, memotivasi bawahan, berkomunikasi dengan orang lain, dan banyak lagi. Untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat

bekerja dengan baik, komunikasi ini terjadi bukan hanya antara atasan dan bawahan mereka, tetapi juga antara sesama rekan kerja. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang sangat tidak diharapkan dan dapat berdampak pada kinerja mereka.

Kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan selain faktor komunikasi internal. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional berdasarkan kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi; menciptakan aparatur yang mampu memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa; dan menumbuhkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan perbaikan.

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai mampu bekerja lebih efisien dan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga aparatur pembangunan yang handal, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di lingkungan

kantor Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang.

Instansi selalu mengundang karyawannya, baik dari jabatan fungsional maupun dari bagian urusan tata usaha, untuk mengikuti program pelatihan. Program pelatihan ini termasuk diklat prajabatan dan fungsional. Pengadaan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan fungsi dan tugas mereka, terutama dalam bidang penyediaan pelayanan administratif dan publik kepada masyarakat. Perhatian yang semakin besar terhadap kinerja ASN saat ini meningkat.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan tidak mengikuti pelatihan karena berbagai masalah. Salah satunya adalah kurangnya informasi tentang pelatihan, yang menyebabkan banyak karyawan terlambat mendapatkan informasi atau bahkan tidak tahu tentang adanya pelatihan. Selain itu, hambatan tambahan adalah kurangnya anggaran yang mendukung dari instansi penyelenggara dan instansi kecamatan. Dengan dana pribadi, Anda harus mencari informasi sendiri jika Anda ingin mengikuti pelatihan atau diklat di luar daerah.

Sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah, memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan

sumber daya manusia yang berkualitas tinggi semakin penting bagi organisasi. Pemimpin puncak harus mendukung perubahan sebagai langkah pertama, bukan hanya memberikan ucapan terima kasih. Sumber daya manusia yang kompetitif adalah kunci keberhasilan masa depan setiap organisasi. Sebuah organisasi akan runtuh dan bahkan dapat tersisih karena tidak dapat bersaing dengan pesaing. Dalam situasi seperti ini, perusahaan harus secara teratur dan berkelanjutan memberikan pembinaan karir kepada karyawannya. Dengan kata lain, pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia, harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya melalui pelatihan yang konsisten dan berkesinambungan.

Permasalahan faktor komunikasi internal dan pelatihan tentunya secara otomatis akan mengganggu kinerja pegawai serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Fenomena kinerja pegawai di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang dalam terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari segi komunikasi internal tidak berjalan dengan baik serta kegiatan pelatihan yang masih kurang berakibat pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal, sehingga masih ada realisasi capaian program kerja yang tidak

sesuai dengan target sebagaimana yang telah direncanakan.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Pelaksanaan komunikasi yang baik pada suatu organisasi tentu akan mencapai keberhasilan dan memperlancar kegiatan yang ada di dalamnya dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi maka kegiatan yang ada dapat macet atau berantakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian ini dilaksanakan sejak November 2023 sampai dengan Februari 2024. Populasi jumlah pegawai di kantor Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 31 orang pegawai. Jumlah sampel adalah seluruh pegawai di instansi Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang, sehingga berjumlah 29 orang pegawai, diluar pimpinan dan peneliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu pernyataan hanya dapat dianggap valid jika ia memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang harus diukur serta untuk mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Dalam penelitian ini, uji validitas korelasi person digunakan untuk mengevaluasi pernyataan dalam kuesioner. Untuk menguji validitasnya, skor masing-masing variabel dibandingkan dengan skor total variabel. Selanjutnya, angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yang berada pada $\alpha = 0,05$, yang berarti 0,444. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dianggap valid jika nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya lebih besar dari 0.444 atau kurang dari 0.444; akibatnya, nilai koefisien korelasi Pearson yang lebih tinggi menunjukkan bahwa item tersebut lebih valid.

Semua item skor pernyataan tentang Komunikasi Internal memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0.444$ dan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.662$, sehingga seluruh item skor pernyataan tentang Komunikasi Internal valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Komunikasi Internal (X1) dengan

Kinerja (Y) sebesar 0,852 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,726 \times 100\% = 72,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pelatihan (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,911 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,831 \times 100\% = 83,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 83,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Model regresi dari penelitian ini adalah setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Komunikasi Internal sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,201 point dan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pelatihan sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,809 point.

Berdasarkan informasi sebelumnya, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa koefisien regresi $X_1 = 0,201$ lebih rendah daripada

koefisien regresi $X_2 = 0,809$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal dan Pelatihan memberikan kontribusi yang hampir sama untuk meningkatkan kinerja di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang.

Pembahasan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Variabel Komunikasi Internal (X1) memiliki tingkat korelasi 0,852 dengan Kinerja (Y), yang termasuk dalam kategori Sangat Kuat, yaitu antara 800 dan 1.000, yang menunjukkan bahwa Variabel Komunikasi Internal memiliki hubungan yang kuat atau korelasi yang signifikan dengan peningkatan kinerja. Sementara uji t digunakan untuk menguji hipotesis parsial, nilai thitung Komunikasi Internal terhadap Kinerja = 8.455, lebih besar dari ttabel 1.699. Koefisien determinasi Komunikasi Internal terhadap Kinerja adalah 72,6 persen. Dengan persamaan regresi untuk Komunikasi Internal dan Kinerja adalah $Y = 4.300 + 0.860 X_1$, variabel Komunikasi Internal akan meningkat sebesar 0,860 poin pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Selain itu, hasil

penelitian menunjukkan pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan diskusi pada bab sebelumnya, kesimpulan berikut adalah Ada pengaruh komunikasi internal (X1) terhadap kinerja (Y) di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang; uji hipotesis parsial dengan uji t menunjukkan bahwa nilai thitung komunikasi internal terhadap kinerja = 8.455 lebih besar dari ttabel 1.699. Persamaan regresi menunjukkan bahwa $Y = 4.300 + 0.860 X_1$, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal meningkat satu poin. Hubungan antara Komunikasi internal dan Kinerja sebesar 0,852 (Sangat Kuat), dan pengaruh/koefisien determinasi (KD) Komunikasi internal terhadap Kinerja sebesar 72,6%. Faktor lain di luar penelitian memengaruhi 27,4% dari total.

Uji hipotesis parsial membuktikan bahwa kinerja karyawan di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang dipengaruhi oleh pelatihan. Nilai thitung 11.505 lebih besar dari nilai ttabel 1.699. Hubungan Pelatihan dan Kinerja adalah 0,911 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat), dan pengaruh Pelatihan terhadap

Kinerja adalah 83,1%, dengan sisa 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, persamaan regresi Pelatihan dengan Kinerja adalah $Y = -1.359 + 1.004 X_2$.

Di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang, hasil perhitungan Fhitung dengan nilai 67.712 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.328 menunjukkan bahwa komunikasi internal dan pelatihan memengaruhi kinerja. Persamaan regresi berganda antara komunikasi internal dan pelatihan dengan kinerja adalah $Y = -1.547 + 0,201 X_1 + 0,809 X_2$. Pengaruh komunikasi internal dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja adalah 83,9%, dengan faktor lain di luar penelitian memengaruhi 16,1%. Untuk kategori Sangat Kuat, hubungan antara Komunikasi internal dan Pelatihan terhadap Kinerja adalah 0,916.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2022. Buku Pedoman Penulisan dan Bimbingan Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung : Saburai Press.
- Aprianis. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 1 Abung Tengah Kabupaten Lampung Utara. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 5, No 2, 2019.

- Astuti, Mas Yuni, dkk. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 4 Tahun 2016.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek. Edisi. Ke 3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa: Dharma. Cetakan Keduabelas. Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanafi, Abdullah. 2015, Memahami Antar Manusia. Surabaya: Usaha Nasional. Hasibuan, dalam Frangky Bastian Togas 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlina, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia. Indonesia.
- Latan, Hengky . 2013. Analisis Multivariate Teknik dan. Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 25. Bandung: Penerbit. Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Rafika Aditama.
- Onnong U. Effendy. 2003. Ilmu teori & Filsafat Komunikasi. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Purnama, Husna. Elina, Maria. Oktavia, Rini. 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 05, No. 04, 2021.
- Rivai, Veithzal. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta.: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Syarifuddin, Selamat, Junaidi. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Lampung.

Ekonometrika : Jurnal Ekonomi,
Manajemen, dan Statistika
Pascasarjana Saburai Vol 1 No 1
(2022)

Manajemen dan Bisnis
Pascasarjana Saburai Vol 2 No 3
(2023).

WP, Tony. Bustami Z. 2023. Pengaruh
Semangat Kerja Dan Komunikasi
Internal Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kecamatan Trimurjo Kabupaten
Lampung Tengah. Dikombis :
Jurnal Dinamika Ekonomi,

Wursanto. 2014. Manajemen
Kepegawaian. Cetakan Keempat.
Jakarta. Kanesus. Yulianita, A.
2017. Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan.
Jakarta : CV. Cipta Nusa Sidoarjo.