ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI ATASAN BAWAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI) TAHUN 2016

SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :
YULIA RATNA PRABAWATI
NPM : 12.1.02.02.0416

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

YULIA RATNA PRABAWATI
NPM : 12.1.02.02.0416

Judul:

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI ATASAN BAWAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2016)

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 22 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc.	Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
NIDN.0718048502	NIDN. 0730088001

Skripsi oleh :

YULIA RATNA PPRABAWATI
12.1.02.02.0416

Judul:

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI ATASAN BAWAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI TAHUN 2016)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal : 3 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc.
2. Penguji I : Dr. Ec. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.

Mengetahui,
DEKAN FE

Dr. Ec. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI ATASAN BAWAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI) TAHUN 2016

Yulia Ratna Prabawati
12.1.02.02.0416
Ekonomi-Manajemen
yuliaratnayulia@gmail.com
Dr. Lilia Pasca Riani, S.E.,M.Sc. dan Bambang Agus Sumantri, S.IP.M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Sedangkan komunikasi merupakan suatu faktor keberhasilan suatu organisasi, apabila komunikasi antara atasan bawahan atau satu karyawan dengan karyawan lain mengalami masalah maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga yang merasakan kerugian tidak hanya karyawan tetapi juga perusahaan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri ? (2) Apakah komunikasi atasan bawahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri? (3) Apakah pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan uji instrumen penelitian. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan secara parsial berpengaruh siginfikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. (2) pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : pelatihan kerja, komunikasi atasan bawahan, dan kinerja karyawan

I. Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan optimal, oleh sebab itu sumber daya manusia ini perlu dikelola dengan baik.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana system dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill,* perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan komunikasi yang efektif dalam perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Menurut Mondy (2008:209), pelatihan didefinisikan sebagai aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan pembelajaran, pengetahuan, dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Setiap organisasi menginginkan setiap karyawannya melihat perbedaan pada saat menjadi karyawan baru dan pada saat sudah melakukan pekerjaan beberapa waktu tertentu, hal tersebut menunjukkan seoran karyawan belajar dengan apa yang dilakukan. Untuk mendukung karyawan mengembangkan potensi diri maka organisasi memberikan fasilitas bagi karyawan berupa pelatihan, bagi karyawan baru agar dapat mengerti mengenai tugas dan tanggung jawab dan bagi karyawan lama untuk memberikan pelatihan-pelatihan yang menunjang

karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil yang diharapkan organisasi setelah dilakukan pelatihan dapat membuat karyawan menjadi lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif bagi peningkatan kualitas pekerjaan, bagi karyawan yang menganggap penting adanya pelatihan. Pengaruh dari pelatihan memiliki dampak bagi kinerja karyawan.

Hal yang sama pentingnya yang dapat dilakukan di lingkungan perusahaan adalah komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Menurut Handoko (2009:272), komunikasi didefinisikan sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Untuk membentuk suatu kerjasama paqda setiap anggota organisasi sangat diperlukan komunikasi yang baik. Komunikasi bukan hanya memberikan makna tetapi juga harus dipahami oleh pihak yang diajak komunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor keberhasilan suatu organisasi, apabila komunikasi antara atasan bawahan atau satu karyawan dengan karyawan lain mengalami masalah maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga yang merasakan kerugian tidak hanya karyawan tetapi juga perusahaan.

Dewasa ini, dalam menciptakan semangat kerjasama dan mendorong serta merangsang karyawan lebih aktif, dalam pelaksanaan pekerjaan perlu diperhatikan dengan memberikan kabar yang baik dan menyenangkan dan memberitahukan masalah-masalah yang muncul dan perlu diatasi pada waktunya dan mungkin perlu melibatkan berbagai pihak, agar tidak berkembang ke situasi yang membahayakan. Oleh karena itu, dengan proses umpan balik antara atasan dengan bawahan akan terjadi pemahaman yang baik dan menghilangkan banyak salah pengertian yang terjadi.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang jasa yang mengelola data statistik. BPS juga penyedia data statistik yang terpercaya untuk masyarakat.

Kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada BPS Kabupaten Kediri. Selaku badan hukum yang bergerak dalam bidang jasa, dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk itu pemimpin dituntut untuk memberikan komuniaksi yang baik kepada seluruh karyawan, serta adanya pelatihan yang sangat dibutuhkan karyawan untuk dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara kepada kepala cabang BPS Kabupaten Kediri diketahui bahwa, pelatihan diberikan secara wajib kepada seluruh karyawan. Setiap karyawan hanya diberikan beberapa kali kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka menjelang kegiatan sensus. Setiap karyawan sangat membutuhkan pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan.

Begitupun dalam hal komunikasi, kurang efektifnya cara pemberian informasi oleh atasan kepada bawahannya khususnya karyawan yang ada pada bidang pendistribusian menyebabkan kesimpang siuran informasi sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai dengan tepat waktu akhirnya menjadi terbengkalai. Hal ini, secara tidak langsung menyebabkan kerugian pada perusahaan itu sendiri.

Bertolak dari latar belakang, gagasan dan situasi tersebut, penelitian ini mencoba mengkaji **"Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Atasan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016)".**

A. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang timbulnya masalah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia tersebut maka penulis memaparkan :

1. Para karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri mendapatkan pelatihan kerja menjelang pelaksanaan kegiatan sensus.
2. Para karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri belum optimal dalam

melaksanakan kegiatan dalam bidang distribusi.

3. Kurang baiknya cara pemberian informasi dari atasan kepada bawahan.
4. Kurang efektifnya cara atasan memberikan perintah kepada bawahannya.
5. Diadakannya sosialisasi untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan.
6. Kurang disiplinnya para karyawan dalam hal kehadiran.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk para karyawan.
2. Komunikasi difokuskan pada cara pemberian dan penerimaan informasi dari atasan (kepala cabang) terhadap bawahan(para staf-staffnya).
3. Kinerja difokuskan pada pengukuran kinerja karyawan yang dihasilkan secara maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas saya merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016 ?
2. Apakah komunikasi atasan bawahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016 ?
3. Apakah pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016 ?

D. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang di atas, adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016.

2. Untuk menguji dan menganalisa komunikasi atasan bawahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016.
3. Untuk menguji dan menganalisa pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri Tahun 2016.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil temuan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

   Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi/pertimbangan bagi penelitian yang akan datang dalam bidang sumber daya manusia dalam kajian mengetahui pentingnya pelatihan kerja, komunikasi atasan bawahan dan analisis kinerja karyawan di dalam sebuah instansi.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Pihak Instansi

      Hasil penelitian ini diharapkan sebagai program tindak lanjut bagi semua karyawan khususnya seksi statistik sosial untuk mengetahui tingkat kinerja yang dipengaruhi oleh faktor pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan.

   b. Bagi Peneliti

      Dapat memperoleh tambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti. Sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pelatihan kerja, komunikasi atasan bawahan dan kinerja karyawan.

II. Metode penelitian

Menurut Sugiyono (2011:38), “variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dari pengertian di atas, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini dapat

diklasifikasi dan diidentifikasi sebagai berikut :

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2011:39), variabel dependen atau yang biasa disebut variabel terikat adalah "variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Di dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2011:39), variabel independen atau yang biasa disebut variabel bebas adalah "variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen / variabel terikat". Di dalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan Kerja (X_1) dan Komunikasi Atasan Bawahan (X_2).

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:80). Dalam penelitian ini populasinya adalah para karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri sejumlah 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2011:81). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, yaitu seluruh karyawan baik pria maupun wanita yang berjumlah 46 orang yang juga merupakan populasi dari penelitian ini. Berhubung populasi sejumlah 46 orang maka yang menjadi sampel penelitian adalah 46 orang.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan

sampel yang akan digunakan dalam penelitan, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* meliputi, *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. *Nonprobability sampling* meliputi, *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling insidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh*, dam *snowball sampling*, Sugiyono (2009:117).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel, Sugiyono (2009:122).

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2009:199). Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Kuesioner yang telah disusun diuji coba terlebih dahulu kepada responden, setelah teruji kemudian di sebarkan lagi kepada responden.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara terperinci dan mendalam yang dilakukan peneliti apabila jumlah responden kecil / sedikit, Sugiyono (2011:137). Wawancara harus dilaksanakan dengan efektif dalam waktu yang singkat, namun dapat memperoleh informasi sebanyak-banyaknya. Wawancara dilakukan untuk melengkapi penelitian.

c. Dokumentasi

Metode penelitian juga harus melakukan pengumpulan data melalui dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya, Arikunto (2006:231).

d. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyrai cvri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yrang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yrang diamati tidak terlalu besar, Sugiyono (2009:203).

e. Studi Pustaka

Studi pustaka dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencari penjelasan yang lengkap melalui konsep-konsep teoritis dan penjabaran yrang jelas sehingga diperoleh data informasi yang lebih tepat, Sunyoto (2011:165).

A. Teknik Analisa Data

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Sebelum menganalisis data untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik parametrik yrang diisyaratkan berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2005:110), “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Jika nilai

signifikansi t hitung > 0,05 maka data tersebut bedistribusi normal dan apabila nilai signifikansi t hitung < 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya terdapat hubungan linear yang sempurna diantara semua variabel *independent* dari model regresi. Menurut Ghozali (2005:91-92), "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)". Pengujian dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikoliniearitas pada variabel independennya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya bahwa varian gangguan μ_1 tidak sama untuk semua pengamatan. Menurut Ghozali (2005:105), "uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Hal ini dapat dideteksi dengan cara mengamati titik-titik yang ada diantara sumbu X dan sumbu Y. Jika titik tersebut acak tidak beraturan dan berada dibawah atau diatas nilai 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. **Analisis Regresi**

Menurut Sugiyono (2009:269), analisis regresi merupakan analisis yang dilakukan apabila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen/kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen secara individual. Ada dua analisis regresi yang digunakan, yaitu :

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi yang

melibatkan hubungan antara satu variabel tak bebas (Y) dihubungan dengan satu variabel bebas (X). Regresi Linier Sederhana berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antar variabel X terhadap variabel Y. Menurut Sugiyono (2008:261), regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model persamaan regresi linier sederhana adalah seperti berikut ini :

$$\mathbf{Y = a = bx}$$

Dimana :

Y= Variabel akibat (Dependent)

X= Variabel penyebab (Independent)

a = Konstanta

b = Koefien regresi (kemiringan)

nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$\mathbf{a} = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$\mathbf{b} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x)^2 - (\sum x)^2}$$

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi yang melibatkan hubungan antara satu variabel tak bebas (Y) dihubungan dengan dua atau lebih variabel bebas (Sunyoto, 2011:126). Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis data ini menggunakan angka-angka (kuantitatif) dengan metode statistik. Dalam penelitian ini data yang dihimpun melalui kuesioner selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel terikat (Y), dan 2 variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 . X_1 + b_2 . X_2 ..... + bn . Xn$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Komunikasi Atasan Bawahan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel Komunikasi Atasan Bawahan

3. **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dengan simbol R^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antar variabel X dan Y. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1.

Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien ini dapat ditentukan berdasarkan hubungan antara dua macam variasi, yaitu variasi variabel Y terhadap garis regresi ($\hat{Y}$) dan variasi variabel Y terhadap rata-ratanya ($\bar{Y}$). Cara untuk penghitungan koefisien determinasi yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

Y : variabel

$\hat{Y}$: Garis regresi

$\bar{Y}$: Rata-rata

2. **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji t (*Uji Parsial*)

Uji t merupakan analisis perbandingan satu variabel bebas. Uji t (*Uji Parsial*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melakukan Uji t pada penelitian ini, peneliti

menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 20. Menurut Sugiyono (2008:180) untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Signifikansi t ≥ 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2) Signifikansi t ≥ 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah metode pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 20. Untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara serempak (simultan) terhadap variabel terikat (Y) adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Signifikansi F < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Signifikansi F > 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti, secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

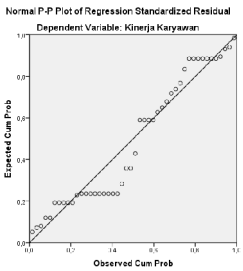
III. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Analisis dan Interpretasi

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil analisis regresi linear dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat hasilnya pada gambar berikut :



2) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan, maka dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

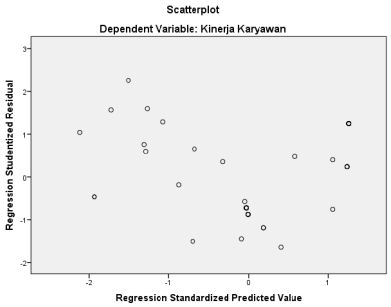
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	,080	12,524
	Komunikasi Atasan Bawahan	,080	12,524

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas yaitu variabel Pelatihan Kerja dan Komunikasi Atasan Bawahan mempunyai VIF > 10 yaitu 12,524 dan TOLERENCE < 0,1 yaitu 0,080. Hal ini berarti terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah di lakukan, maka dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut :



2. Analisis Regresi

Tabel 4.10
Uji Model Regresi Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,147	,692		11,779	,000
	Pelatihan Kerja	,132	,060	,157	2,185	,034
	Komunikasi Atasan Bawahan	1,139	,098	,839	11,681	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data pada tabel 4.10 diatas dapat di buat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$= 8,147 + 0,132\ X_1 + 1,139\ X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 8,147 berarti bahwa jika variabel pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan sama dengan nol, maka peningkatan kinerja karyawan adalah sebesar 8,147.

b) Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan kerja sebesar 0,132 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan kerja (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,132 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pelatihan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,132, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

c) Nilai koefisien beta pada variabel komunikasi atasan bawahan sebesar 1,139 berarti bahwa setiap perubahan pada variabel komunikasi atasan bawahan (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 1,139 satuan. Sebaliknya penurunan sartu satuan pada variabel komunikasi atasan bawahan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 1,139, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

3. Koefisien Determinasi

Pada persamaan regresi diperoleh keofisien determinasi sebesar 0,982 atau 98,20% sedangkan sisanya 98,10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan. Dalam perhitungan koefisien determinasi

dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991[a]	,982	,981	,890

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Atasan Bawahan, Pelatihan Kerja

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen. Dalam perhitungan t hitung dibanding t tabel dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut

Tabel 4.12
Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,147	,692		11,779	,000
	Pelatihan Kerja	,132	,060	,157	2,185	,034
	Komunikasi Atasan Bawahan	1,139	,098	,839	11,681	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.12 diatas makatingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh faktor pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
Dari hasil uji t pada variabel pelatihan kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,034. Berdasarkan hasil tersebut maka Ho ditolak dan H1 diterima : artinya "pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan".

b. Pengaruh faktor komunikasi atasan bawahan terhadap kinerja karyawan
Dari hasil uji t pada variabel pelatihan kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka Ho ditolak dan H2 diterima : artinya "komunikasi atasan bawahan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan".

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independet secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji f test yaitu dengan cara membandingkan f hitung dan f tabel. Dalam perhitungan f hitung dengan f

tabel dapat dilihat pada tabel 4.l3 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1884,586	2	942,293	1190,926	,000[b]
	Residual	34,023	43	,791		
	Total	1918,609	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Atasan Bawahan, Pelatihan Kerja

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13, diperoleh nilai F sebesar 1190,926 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka Ho ditolak dan H3 diterima. Artinya bahwa variabel pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut Mondy (2008:209), pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan pembelajaran, pengetahuan, dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan penelitian ini diperoleh variabel nilai Pelatihan Kerja mempunyai koefesien β sebesar 0,132 dengan nilai t tabel sebesar 1,678 ditemukan lebih kecil dari nilai t hitung sebesar 2,185 signifikan pada 0,034 artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 13,2%. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila nilai Pelatihan Kerja mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan juga naik semakin tinggi.Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Amalia Agata (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal, Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Komunikasi Atasan Bawahan terhadap Kinerja Karyawan

   Komunikasi merupakan proses menciptakan dan saling tukar menukar informasi dalam suatu organisasi, seperti komunikasi dari atasan kepada bawahan ataupun bawahan kepada atasan.

Menurut Bangun (2012:361), komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh variabel nilai Komunikasi Atasan Bawahan mempunyai koefesien β sebesar 1,139 dengan nilai t tabel sebesar 1,678 ditemukan lebih kecil dari nilai t hitung sebesar 11,681 signifikan pada 0,000 mengindikasikan bahwa variabel Komunikasi Atasan Bawahan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 11,39%. Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila Komunikasi Atasan Bawahan mengalami keberhasilan maka Kinerja Karyawan juga naik semakin tinggi.

3. Pengaruh variabel pelatihan kerja dan komunikasi atasan bawahan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Sedangkan komunikasi merupakan suatu faktor keberhasilan suatu organisasi, apabila komunikasi antara atasan bawahan atau satu karyawan dengan karyawan lain mengalami masalah maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga yang merasakan kerugian tidak hanya karyawan tetapi juga perusahaan. Menurut Bangun (2012:231), kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja dapat diukur sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikasi F sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikasi lebih kecil dari

0,05 (0,000 < 0,05), dengan nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 1190,926. Ditinjau dari sisi kualitas jawaban pada setiap item pertanyaan terkait dengan kinerja karyawan didapatkan nilai sekor total dari jawaban yang di berikan responden adalah sebesar 98 %. Presentase tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri seringkali melakukan aktifitas yang bernilai positif bagi lembaga dengan tingkat keakuratan sebesar 95,18 %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya pelatihan kerja (X1), dan komunikasi atasan bawahan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. Daftar pustaka

Agata, Amelia. (2015). *Analisis Pengaruh Komunikasi Internal, Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi*. Semarang : UNDIP

Archintia, M. Lina. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin. Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Paktek*. Jakarta : Rineka Cipta

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP

Handoko, Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama

Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 10. PT. Gelora Aksara Pratama

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Keenam*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sunyoto, D. (2011). *Teori, Kuisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Yulianita, Neni. (2007). *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung : LPPM UNISBA

(http://www.bps.kab.kediri.co.id)