

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial

Dina Lorenza, Suhaila Husna Samosir*, Horia Siregar, Emelia Rahmadany Putri Gami, Ova Novi Irama

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan

Jl. Garu II A No.93, Harjosari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara

Email: ¹dinalorenza@umnaw.ac.id, ^{2,*}suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id, ³horiasiregar@umnaw.ac.id,

⁴emeliarahmadany@umnaw.ac.id, ⁵novi12345za@gmail.com.

Email Penulis Korespondensi: suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id

Abstrak—Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 58 orang. Dalam penelitian pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Maka pengambilan sampel ini berdasarkan jumlah populasi yaitu 58 orang sampel jenuh/kuota sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai $F_{hitung} (39,948) > F_{tabel} (2,77)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,689 hal ini berarti 68,9% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya ($100\% - 68,9\% = 21,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Komunikasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract—The purpose of this study was to find out and analyze the effect of job training, job communication and job satisfaction on employee performance in the Social Service Office of Serdang Bedagai Regency. This type of research is quantitative. The population in this study were all employees at the Serdang Bedagai District Social Service, totaling 58 people. In research sampling using saturated samples. Then this sampling is based on the total population, namely 58 people with a saturated sample/sampling quota. Data collection techniques in this study by observation, questionnaires and questionnaires with data measurement scale Likert scale. Data analysis techniques using validity, reliability and classical assumptions. Methods of data analysis using multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the t test show that job training has a positive and significant effect on employee performance. Work communication has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test show that job training, job communication and job satisfaction simultaneously affect employee performance at the Serdang Bedagai District Social Service with $F_{count} (39.948) > F_{table} (2.77)$, and a significance value of $0.000 < 0.05$. The adjusted coefficient of determination (R Square) is 0.689, this means that 68.9% of the dependent variable can be explained by the independent variables while the rest ($100\% - 68.9\% = 21.1\%$) is explained by other variables outside the variables explained.

Keywords: Job Training; Job Communication; Job Satisfaction; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam definisi tersebut maju dan mundurnya instansi, karena pada bagian ini sistem bekerja di dalam organisasi. Instansi membutuhkan fisik dan mental yang sehat, disiplin, pola pikir yang baik, semangat, keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja saat ini. Sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi dengan baik adalah sumber daya manusia yang mendukung keberhasilan lembaga.

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Dwiharianti, dkk (2020) kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan perusahaan, yang mana semakin baik kinerja ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan. Produktivitas pegawai yang meningkat akan menguntungkan bagi instansi juga bagi pribadi pegawai sendiri (Safitri, 2019).

Instansi dapat meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara yang dapat dilakukan, seperti dengan mengikuti program pelatihan yang ada sesuai bidang para pegawai, meningkatkan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan agar dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, dan memperbanyak komunikasi guna bertukar pendapat antara seluruh pegawai ataupun dengan atasan.

Kenyamanan dalam organisasi membuat pegawai merasa tenang dan suka dalam bekerja. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri di dalam organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar apa yang menjadi tujuan suatu instansi tersebut dapat tercapai. Berikut ini dilampirkan data pegawai yang mengikuti pelatihan dimulai Tahun 2018-2022 pada Tabel 1 dibawah.

Tabel 1. Data Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Pelatihan	Jumlah Yang Tidak Mengikuti Pelatihan	Persentase Yang Tidak Mengikuti Pelatihan
1	2018	55	48	7	12,70%
2	2019	53	45	8	15%
3	2020	52	50	2	3,90%
4	2021	56	54	2	3,50%
5	2022	58	53	5	8,60%

Pada Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia kepada seluruh instansi Dinas Sosial di seluruh wilayah maupun kabupaten yang ada di Indonesia. Seperti pada tahun 2018 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 7 orang (12,7%), tahun 2019 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 8 orang (15%), tahun 2020 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 2 orang (3,9%), tahun 2021 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 5 orang (8,6%) dan pada tahun 2022 pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sebanyak 7 orang (12,7%). Berikut ini adalah kuesioner prasurvey yang dibagikan kepada 30 orang pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Pelatihan (X_1)

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Pelatihan					
1	Sebagai pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya sudah diberikan pelatihan dan dipimpin oleh instruktur sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten	23	77%	7	23%
2	Saya sebagai peserta pelatihan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai	19	63%	11	37%
3	Sejauh ini, Saya sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai sudah mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang dan kemampuan peserta pelatihan	20	67%	10	33%
4	Pelatihan yang diberikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai disesuaikan dengan skill dan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai	22	73%	8	27%
5	Pelatihan yang diberikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai memiliki tujuan yang baik bagi individu maupun instansi	24	80%	6	20%

Pada hasil kuesioner prasurvey pada Tabel 2 diketahui masih terdapat responden yang menjawab “Tidak Setuju” pada pernyataan “Saya sebagai peserta pelatihan sangat antusias dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai” sebesar 37%. Saat ini pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai masih belum bersemangat dan antusias dalam mengikuti pelatihan.

Hal ini terjadi dikarenakan pelatihan yang diadakan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia kepada para pegawai masih bersifat tidak wajib sehingga mengakibatkan rendahnya minat para pegawai dalam mengikuti pelatihan karena belum adanya sanksi yang diterima para pegawai jika tidak mengikuti pelatihan yang sudah diberikan serta minimnya reward yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai yang sudah mengikuti pelatihan sehingga untuk mendapatkan satu reward perlu waktu lima tahun sehingga untuk mendapatkan kesempatan berkarir juga memerlukan waktu yang cukup lama.

Selain pelatihan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Kegiatan komunikasi melibatkan dua pihak atau lebih yaitu pengirim pesan dan penerima pesan. Agar komunikasi berjalan dengan baik, kedua belah pihak harus mempunyai keterampilan dalam menyampaikan dan menerima pesan dengan jelas agar mudah untuk dipahami. Orang dengan keterampilan komunikasi baik dapat membantu sebuah kelompok dalam membuat lebih banyak keputusan inovatif dan lebih dipromosikan lebih sering dari pada individu dengan kemampuan kurang berkembang (Wibowo, 2017).

Komunikasi memiliki peranan penting dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien serta dalam pencapaian kinerja perusahaan. Melalui komunikasi yang bagus, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula dengan sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat berakibat buruk pada suatu organisasi.

Menurut Wandu, dkk (2019) Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki makna yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitu juga dengan sebaliknya. Guna mengoptimalkan peranan komunikasi dalam suatu organisasi diperlukan pemahaman mengenai cara-cara komunikasi antara bawahan, rekan kerja maupun dengan atasan. Agar komunikasi dapat tercapai maka diperlukan kerja sama yang

baik dalam suatu organisasi, seperti dengan cara penyampaian informasi yang baik untuk mendapatkan tanggapan yang baik pula.

Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik. Meskipun organisasi telah menggunakan alat-alat komunikasi yang canggih dan memiliki pemimpin yang pandai berbicara, dapat menyampaikan dengan cepat seluruh instruksi-instruksi, petunjuk, saran, dan sebagainya. akan tetapi hal ini belum menjamin bahwa komunikasi telah dilakukan dengan baik jika tanpa adanya timbal balik atau hasil komunikasi yang diharapkan.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Komunikasi (X₂)

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Komunikasi					
1	Sebagai pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya selalu menjaga komunikasi yang baik terhadap pimpinan instansi	20	67%	10	33%
2	Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya selalu berinteraksi kepada pegawai yang memiliki jabatan dibawah saya	22	73%	8	27%
3	Saya selalu melakukan komunikasi kepada rekan kerja untuk menjaga hubungan baik antar pegawai	21	70%	9	30%

Berdasarkan hasil kuesioner prasurvey yang peneliti lakukan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai bahwa masih ditemukan pegawai yang menjawab “Tidak Setuju” pada pernyataan “Sebagai pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya selalu menjaga komunikasi yang baik terhadap pimpinan instansi” sebesar 33% serta pada pernyataan “Saya selalu melakukan komunikasi kepada rekan kerja untuk menjaga hubungan baik antar pegawai” sebesar 30%. Pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai saat ini komunikasi antar pegawai yang masih belum baik.

Seperti halnya terdapat sesama pegawai saat berkomunikasi tidak lepas dari bahasa nonverbal atau menggunakan bahasa isyarat, saat melakukan pekerjaan. Adanya beberapa pegawai menggunakan bahasa isyarat dengan interperisasi salah dikarenakan lawan bicara tidak paham apa maksud dari bahasa isyarat yang di sampaikan tersebut misalnya salah satu pegawai menyuruh kepada pegawai lainnya untuk mengambil absen di ruangan sebelah dengan menunjukan jari tanpa tatap muka. Suatu respon yang terjadi saat berkomunikasi bisa bersifat positif dan negatif itu dapat dilihat pada saat pegawai di suruh mengambil surat permohonan dari masyarakat di ruangan sebelah, ini tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mengambil surat tersebut pada kejadiannya hasilnya nihil.

Hal ini merupakan suatu respon negatif yang membuat masyarakat menunggu lama pada saat mengurus suatu pemberkasan pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai. Serta ini membuat kesalahpahaman dalam komunikasi sehingga kesalahpahaman ini bisa jadi perusak suatu komunikasi di instansi tersebut. selain itu, apabila kesalahpahaman terus berlanjut dalam suatu hubungan komunikasi antar personal atau sesama pegawai tersebut bisa pecah atau pemutusan hubungan dengan adanya sifat acuh-tak acuh, tidak ada menyapa saat terjadi papasan di lingkungan tersebut. Dengan seperti ini komunikasi semakin sulit dipahami antar sesama pegawai.

Selain itu, yang mempengaruhi kinerja karyawan setelah pelatihan kerja dan komunikasi adalah kepuasan kerja. Menurut Cahyani, dkk (2020:4) individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaan. Pegawai sangat diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Keberhasilan pegawai tersebut dapat diukur melalui kepuasan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memuaskan perusahaan ataupun pemilik saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan baik dari level atas, bawah maupun pegawai pelaksana. Semakin pegawai merasa nyaman dan puas akan pekerjaannya, maka semakin banyak pegawai bekerja dengan baik dan dapat menciptakan ide-ide kreatif untuk kemajuan instansi.

Tabel 4. Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Kepuasan Kerja					
1	Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan	20	67%	10	33%
2	Saya sudah diberikan gaji dan insentif sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan	23	77%	7	23%

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Kepuasan Kerja					
3	Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya merasa puas karena sudah diberikan kenaikan jabatan yang diberikan oleh pihak instansi	19	63%	11	37%

Pada Tabel 4 diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai Saat ini masih berlangsung belum baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner prasurvey masih terdapat pegawai yang menjawab “Tidak Setuju” pada pernyataan “Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya merasa puas karena sudah diberikan kenaikan jabatan yang diberikan oleh pihak instansi” sebesar 37%. Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai masih belum diberikan kenaikan jabatan oleh pimpinan instansi dikarenakan para pegawai yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi dari pegawai biasa masih banyak dan pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai masih belum ada yang pensiun dari jabatan yang sebelumnya diduduki.

Oleh karena itu pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai masih belum bisa memberikan promosi jabatan kepada para pegawai dikarenakan belum ada slot yang kosong dari jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Maka dari itu, pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai masih belum merasakan kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan dikarenakan masih belum diberikan amanah untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Selain itu, untuk proses kenaikan jabatan diperlukan waktu lima tahun sehingga untuk mendapatkan kesempatan berkarier juga memerlukan waktu yang cukup lama pada suatu instansi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok sebagai salah satu modal perusahaan serta penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Karyawan mampu bekerja lebih baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan target kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan dalam organisasi tidak semua memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda.

Tabel 5. Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Pelatihan					
1	Saya sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai memiliki kualitas yang baik dalam bekerja	20	67%	10	33%
2	Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus	18	60%	12	40%
3	Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan	21	70%	9	30%
4	Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya selalu menerapkan kerjasama sehingga pekerjaan cepat terselesaikan	23	77%	7	23%
5	Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya setiap melakukan aktivitas diluar instansi selalu diberikan anggaran yang sesuai dengan pekerjaan	24	80%	6	20%
6	Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya selalu bekerja secara mandiri tanpa diberikan pengawasan oleh pimpinan	20	67%	10	33%

Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai masih belum baik dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 5 bahwa responden menjawab “Tidak Setuju” Pada Pernyataan “Sebagai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus” sebesar 40%. Kinerja para pegawai masih dikatakan belum berjalan dengan semestinya dikarenakan para pegawai saat ini masih bersikap santai dalam melakukan pekerjaan, tidak dipacu dengan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga efektivitas kinerja para pegawai menjadi rendah. Maka dari itu, pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai masih belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus dikarenakan hal-hal tersebut.

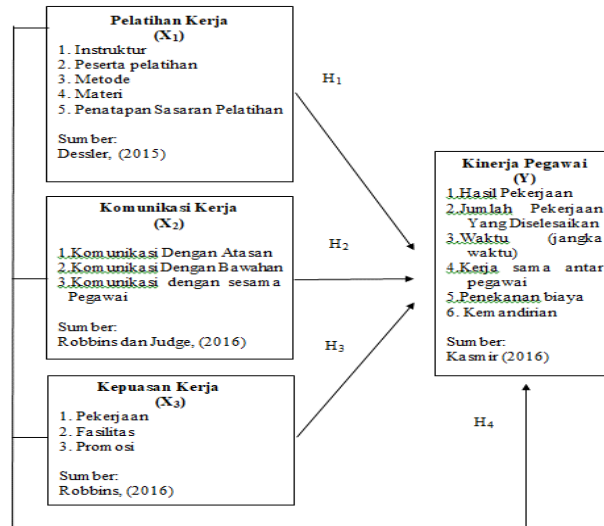
2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Menurut Bahri (2018) Kerangka Konseptual merupakan gambaran dari masalah-masalah penelitian yang menjelaskan

tentang hubungan variabel-variabel penelitian yang didasarkan pada landasan teorinya. Variabel tersebut adalah variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari kerangka konseptual, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3). Selanjutnya terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai

H₂: Komunikasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai

H₃: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai

H₄: Pelatihan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai

2.3 Populasi Dan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 58 orang yang terdiri dari masing-masing bidang pekerjaan yang dimuat kedalam tabel 6 berikut.

Tabel 6. Bidang Pekerjaan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	4
3	Bidang Rehabilitas dan Jaminan Sosial	5
4	Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin	5
5	Staff Pembantu	43

Pada tabel 6 diatas, terdapat pegawai Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai dibidang Kepala Dinas sebanyak 1 orang, Sekretariat sebanyak 4 orang, Bidang Rehabilitas dan Jaminan Sosial sebanyak 5 orang, Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin sebanyak 5 orang dan Staff pembantu sebanyak 43 orang sehingga jumlah pada masing-masing bidang sebanyak 58 orang pegawai. (Chairunnisa et al., 2021)

2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu menurut Sugiyono (2019:84) jika populasi lebih kecil dari 100 orang, semua populasi dijadikan sampel. Maka pengambilan sampel ini berdasarkan jumlah

populasi yaitu 58 orang pegawai, (Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, 2023).

2.4 Variabel Penelitian

Menurut Bahri (2018), “Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang dipilih oleh peneliti. Operasional adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional dari variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 7. Operasional Variabel

Variable	Definisi Variabel	Indikator	Likert
Pelatihan Kerja (X1)	Widodo (2015), mendefenisikan ”pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya masing-masing.	1. Instruktur 2. Peserta Pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Penetapan Sasaran Pelatihan Sumber: Dessler, (2015)	Likert
Komunikasi Kerja (X2)	Menurut Mangkunegara, (2017), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain	1. Komunikasi Dengan Atasan 2. Komunikasi Dengan Bawahan 3. Komunikasi dengan sesama Pegawai Sumber: Robbins dan Judge, (2016)	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Robbins (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.	1. Pekerjaan 2. Fasilitas 3. Promosi Sumber: Robbins, (2016)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Hasil Pekerjaan 2. Jumlah Pekerjaan Yang Diselesaikan 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerja sama antar pegawai 5. Penekanan biaya 6. Kemandirian Sumber: Kasmir (2016)	Likert

2.5 Teknik Analisis Data

2.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Data hasil uji coba instrumen digunakan untuk uji validitas instrument (Sugiyono, 2019).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti koesioner disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain (Ghozali, 2018).

2.5.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah regresi yang dipilih memiliki data yang telah terdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilihat pada output SPSS pada grafik Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Grafik ini menunjukkan apakah penyebaran titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jika hal yang demikian model regresi yang dipilih telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk membantu peneliti memprediksi dan mengetahui apakah heterokedastisitas terjadi atau tidak dalam sebuah model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Kriteria dalam pengujian Heterokedastisitas, antara lain:

1. Korelasi antara variabel independen dengan residual, jika nilai signifikan (sig 2 tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.
 2. Jika titik-titik pada metode grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
 3. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan Absolute Residual > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- c. Uji Multikolinearitas
- Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Beberapa metode untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami gejala multikolinearitas, yaitu:
1. Perbandingan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Jika nilai $r^2 > R^2$ maka terjadi multikolinearitas dan jika $r^2 < R^2$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
 2. Nilai Correlation Partial dengan nilai signifikan (significance (2-tailed)) < 0,05 maka disimpulkan bahwa terbebas dari gejala multikolinearitas dan jika nilainya > 0,05 maka terjadi multikolinearitas.
 3. Pada hasil Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai VIF < 10, maka model regresi dikatakan baik dan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

2.5.3 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi. Adapun rumus persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{1}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

(X_1) = Pelatihan Kerja

(X_2) = Komunikasi Kerja

(X_3) = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Error

a. Uji F (Simultan)

Uji f statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1) Komunikasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

b. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2019) Uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Komunikasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

c. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019) Semakin besar nilai koefisien determinan maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y).

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Pelatihan Kerja (X1)	Instruktur	0,913	0,5	Valid
	Peserta pelatihan	0,924	0,5	Valid
	Metode	0,9	0,5	Valid
	Materi	0,88	0,5	Valid
	Penetapan Sasaran Pelatihan	0,83	0,5	Valid
Komunikasi Kerja (X2)	Komunikasi Dengan Atasan	0,788	0,5	Valid
	Komunikasi Dengan Bawahan	0,855	0,5	Valid
	Komunikasi dengan sesama Pegawai	0,821	0,5	Valid

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan	0,863	0,5	Valid
	Fasilitas	0,91	0,5	Valid
	Promosi	0,83	0,5	Valid
	Hasil Pekerjaan	0,868	0,5	Valid
	Jumlah Pekerjaan Yang Diselesaikan	0,833	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (X4)	Waktu (jangka waktu) Kerja sama antar pegawai	0,632	0,5	Valid
	Penekanan biaya	0,775	0,5	Valid
	Kemandirian	0,786	0,5	Valid
		0,616	0,5	Valid

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari pelatihan kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,824	0,7	Reliabel
Komunikasi Kerja (X ₂)	0,835	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,852	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,788	0,7	Reliabel

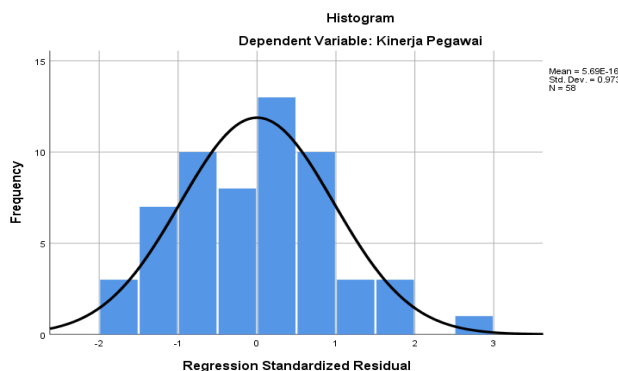
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari analisis jalur tersebut tidak bias. Uji asumsi klasik diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebut diatas tersebut diuji karena variabel bebas yang di gunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).

3.2.1 Uji Asumsi Normalitas

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebarandata di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Uji Asumsi Normalitas Data

Tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen Regression Standardized Residual membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan.

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	58

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65546090
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.049
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 10, diketahui signifikansi sebesar 0.200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Asumsi Multikolinieritas

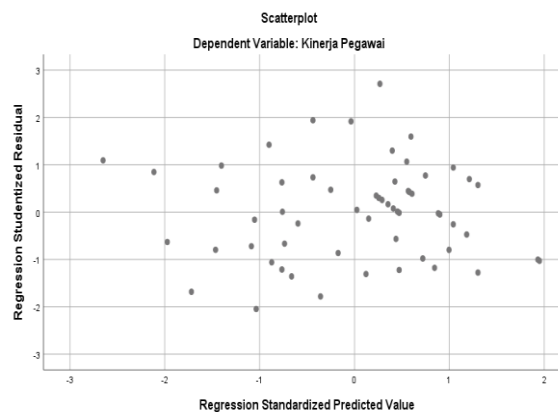
Tabel 11. Uji Asumsi Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.187	2.215		.085	.933		
Pelatihan Kerja	.724	.109	.576	6.645	.000	.765	1.308
Komunikasi Kerja	.376	.140	.242	2.686	.010	.710	1.408
Kepuasan Kerja	.417	.138	.246	3.034	.004	.877	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 11 diketahui bahwa nilai Tolerance dari pelatihan kerja ($0,765 > 0,10$), komunikasi kerja ($0,710 > 0,10$) dan kepuasan kerja ($0,877 > 0,10$), sedangkan nilai VIF dari pelatihan kerja ($1,308 < 10$), komunikasi kerja ($1,408 < 10$), dan kepuasan kerja ($1,140 < 10$), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.2.3 Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan maupun secara partial dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 25.00.

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.187	2.215			.085	.933		
Pelatihan Kerja	.724	.109	.576	6.645	.000		.765	1.308
Komunikasi Kerja	.376	.140	.242	2.686	.010		.710	1.408
Kepuasan Kerja	.417	.138	.246	3.034	.004		.877	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 12 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,187 + 0,724 X_1 + 0,376 X_2 + 0,417 X_3 + e$$

Pada tabel 12 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 0,187, b1 sebesar 0,724, b2 sebesar 0,376 dan b3 sebesar 0,417 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0,187 + 0,724 X_1 + 0,376 X_2 + 0,417 X_3 + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 0,187 artinya jika variabel pelatihan kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,187.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja = 0,724 artinya jika variabel pelatihan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,724.
3. Koefisien regresi komunikasi kerja = 0,376 artinya jika variabel komunikasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,376.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja = 0,417 artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,417

3.3.2 Uji F Simultan

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Uji F Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346.685	3	115.562	39.948	.000 ^b
Residual	156.211	54	2.893		
Total	502.897	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, Komunikasi Kerja

Dari tabel 13 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 39,948. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 58-3 (5% ; 3; 55; F_{tabel} 2,77) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,77. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (39,948) > F_{tabel} (2,77), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel pelatihan kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y).

3.3.3 Uji t Parsial

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Uji t Parsial

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.187	2.215			.085	.933		
Pelatihan Kerja	.724	.109	.576	6.645	.000		.765	1.308
Komunikasi Kerja	.376	.140	.242	2.686	.010		.710	1.408
Kepuasan Kerja	.417	.138	.246	3.034	.004		.877	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 58-3-1 = 54$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,6735. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,576, dimana nilai t-hitung > t-tabel (6,645 > 1,6735) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha1 diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,242, dimana nilai t-hitung > t-tabel (2,686 > 1,6735) dan signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 artinya komunikasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha2 diterima.
3. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,246, dimana nilai t-hitung > t-tabel (3,034 > 1,6735) dan signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha3 diterima.

3.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai R Square/Adjusted R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.672	1.701

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, Komunikasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 15, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,689 hal ini berarti 68,9% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya (100% - 68,9% = 21,1%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

3.4 Evaluasi Data

3.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,576, dimana nilai t-hitung > t-tabel (6,645 > 1,6735) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha1 diterima. Widodo (2015), mendefenisikan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya masing-masing. Peneliti mengambil indikator pelatihan kerja menurut Dessler, (2015) yaitu instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan penetapan sasaran pelatihan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apriliani & Solichin, 2022) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jika pelatihan yang diberikan kepada pegawai secara efektif dan efisien maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Sedangkan dalam penelitian (Pelatihan & Motivasi, 2016) dapat diketahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan dan kuat positif dengan nilai (0.43) x 100% = 43%. dan t value = 6,95. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan kuat positif dengan nilai (0.21) x 100% = 21%. dan t value = 3.20. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 21% dan Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan kuat positif dengan nilai (0.46) x 100% = 46%. dan t value = 6.36. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 46%. Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung secara bersama-sama (simultan) hal itu terlihat dari Squared Multiple Correlations for Structural Equations sebesar 5.51 nilai tersebut lebih besar dari dari 1.96 artinya secara simultan pelatihan, kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu berdasarkan nilai signifikansi yang ditunjukkan dalam P sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari role of thumb yaitu 0.05.

3.4.2 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien sebesar 0,242, dimana nilai t-hitung > t-tabel (2,686 > 1,6735) dan signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 artinya komunikasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka Ha2 diterima. Menurut Mangkunegara, (2017), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Robbins dan Judge, (2016), indikator komunikasi adalah komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi dengan sesama pegawai. Wandu, dkk, (2019) menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang sedang dilakukan. Artinya, jika komunikasi yang dibangun antara atasan dan bawahan baik dan lancar, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan pada penelitian (Sudiarhta Athar & Mataram, 2020) yaitu : pertama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini mencerminkan jika gaya kepemimpinan tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kedua, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maksudnya adalah jika komitmen organisasi pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kerjanya. Ketiga, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya jika ingin meningkatkan kinerja pegawai salah satu caranya adalah meningkatkan.

3.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien sebesar 0,246, dimana nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,034 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a3} diterima. Robbins (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut pendapat Robbins, (2016) indikator kepuasan kerja terdiri dari Pekerjaan, Fasilitas dan Promosi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrurotin (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, jika kepuasan yang diperoleh pegawai berlangsung baik, maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Sedangkan pada penelitian (Manajemen, 2021) yang Deskripsi data jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja diketahui dari sebanyak 37 responden diteliti, yaitu didapatkan sebanyak 2 (5,41%) responden Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat menyatakan Kepuasan Kerja adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 17 (45,95%) responden menyatakan Kepuasan Kerja adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 8 (21,62%) responden menyatakan Kepuasan Kerja adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 9 (24,32%) responden menyatakan Kepuasan Kerja adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan 1 (2,70%) responden yang menyatakan Kepuasan Kerja masuk kategori kurang baik dan sangat kurang baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden berpendapat Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah masuk dalam kategori yang Baik.

3.4.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa $F_{hitung} (39,948) > F_{tabel} (2,77)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel pelatihan kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,689 hal ini berarti 68,9% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya ($100\% - 68,9\% = 21,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai terdiri dari Hasil Pekerjaan, Jumlah Pekerjaan Yang Diselesaikan, Waktu (jangka waktu), Kerja sama antar pegawai, Penekanan biaya dan Kemandirian, (Kasmir, 2016).

Sedangkan pada penelitian ini (Yunior, 2020) tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmita pada tahun 2012 dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau" di mana hasil penelitian itu menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 atau 65,9% yang berarti berpengaruh kuat. Dari analisis itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas sosial Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak populasi 58.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, dimana nilai t-hitung $>$ t-tabel ($6,645 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian pada hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, dimana nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,686 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya jika dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai, dimana nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,034 > 1,6735$) dan signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dan terakhir pada hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai $F_{hitung} (39,948) > F_{tabel} (2,77)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kekurangan dalam penelitian ini yaitu hambatan dalam implementasi program pelatihan yang kurang dilakukan dalam kegiatan pelatihan pegawai di dinas sosial kabupaten serdang bedagai, kurangnya aspek-aspek evaluasi lingkungan kerja fisik maupun non fisik terhadap pegawai, Sehingga menghambat kinerja pelatihan pegawai dinas sosial di kabupaten serdang bedagai.

REFERENCES

- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. ANDI: Yogyakarta.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Dwihasrianti, Vivi, Wasiman. (2019). “Pengaruh Komunikasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK.” *Jurnal Ilmiah Core IT* 54–62.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Masrurotin, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Safitri, D. E. 2019. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Universitas Muhammadiyah* 8(2):240–48.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S, E. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Apriliani, R., & Solichin, M. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh KB di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 502–512. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.140>
- Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35517>
- Manajemen, J. (2021). *Visionist Visionist*. 10(September).
- Pelatihan, P., & Motivasi, K. D. A. N. (2016). Pada Kinerja Pegawai Universitas Islam Program Magister Manajemen.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sudiarhta Athar, H., & Mataram, U. (2020). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK TIMUR under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 29–40. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/402>
- Yunior, D. R. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar. *Management*, 2(1), 1–14.