

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UKM KOTA LANGSA

Indra Budiman*¹, Nurlina², Riny Chandra³

^{1*,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Langsa

Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kota Langsa, Aceh, 24416

e-mail: budimanindra611@gmail.com ^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan pengujian hipotesis yaitu uji t, uji F, dan uji R² dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 30,358 + 0,228X_1 + 0,409X_2 + 0,012X_3$ sebelum dipengaruhi oleh variabel kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja. Berdasarkan hasil uji t untuk kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil uji F dengan nilai F_{sig} sebesar $0,000 < 0,05$ artinya kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UKM Kota Langsa. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R²) penelitian ini menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,762 atau 76,2% sementara sisanya sebesar 0,238 atau 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengembangan karir, disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Kemampuan Komunikasi, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, Efektivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of communication skills, education level, and job training on the work effectiveness of the employees of the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs of Langsa City. The data analysis method uses multiple linear regression analysis and uses hypothesis testing, namely t test, F test, and R² test with the results of multiple linear regression equations $Y = 30,358 + 0,228X_1 + 0,409X_2 + 0,012X_3$ before being influenced by the variables of communication ability, education level, and job training. Based on the results of the t test for communication skills, the level of education and job training has a significant effect on work effectiveness. The results of the F test with a F_{sig} value of $0,000 < 0,05$ means that communication skills, education level, and job training simultaneously have a significant effect on the work effectiveness of the Langsa City Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs. The results of the coefficient of determination (Adjusted R²) in this study indicate that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 0,762 or 76,2% while the remaining 0,238 or 23,8% is influenced by other variables outside this study such as career development, work discipline, competence, and environment work.

Keywords: Communication Ability, Education Level, Job Training, Work Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Kemampuan komunikasi adalah suatu kemampuan untuk memilih perilaku komunikasi yang cocok dan efektif bagi situasi tertentu. Komunikasi merupakan aktivitas yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Menurut Mangkunegara (2015) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. maka dalam proses komunikasi harus terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran pikiran atau pengertian, antar komunikator (penyebarkan pesan) dan komunikan (penerima pesan).

Tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan dalam pelaksanaan tugas bagi seorang pegawai. Handoko (2012) mendefinisikan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Pelatihan pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan efektivitas kerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu. Menurut Bangun (2012) pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Efektivitas merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena proses tercapainya tujuan atau target perusahaan dipengaruhi oleh efektif atau tidaknya para pegawai di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2017) efektivitas kerja merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar, sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan direncanakan untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu.

Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa, peneliti tertarik menjadikannya sebagai objek penelitian karena permasalahan yang terjadi dan belum ada penelitian lain yang melakukan penelitian dalam judul ini. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa terdapat permasalahan yaitu: efektivitas kerja pegawai yang mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh beberapa fenomena yaitu kemampuan komunikasi pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa terjadinya kesalahan dalam komunikasi, seperti komunikasi sesama pegawai dan komunikasi antara bawahan dengan pimpinan sehingga efektivitas kerja pun tidak tercapai. Peristiwa ini terjadi dimana bawahan salah dalam memahami intruksi pimpinan sehingga membuat intruksi menjadi lambat dan memakan waktu yang dapat merugikan pelayanan masyarakat.

Selain kemampuan komunikasi terdapat juga hal lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yaitu tingkat pendidikan, merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi. Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA, Diploma, S1 dan S2. Tingkat pendidikan pegawai menentukan pelaksanaan tugas secara efektif dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan. Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa tingkat

pendidikan seorang pegawai tidak menjadi acuan dalam memimpin, terdapat tingkat pendidikan pegawai yang lebih tinggi namun tidak menjadi pimpinan hal tersebut yang membuat kurang efektif.

Kemudian pelatihan kerja di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa mengalami kurangnya pelatihan pegawai. Hal ini disebabkan anggaran untuk melaksanakan pelatihan belum terealisasi dengan baik akibat dampak pandemi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja terhadap pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa masih rendah. Hal tersebut harus diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bisa tercapai secara optimal dan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa.

1.1. Hubungan Kemampuan Komunikasi dengan Efektivitas Kerja

Interaksi individu dalam sebuah kelompok dilakukan tentunya dengan berkomunikasi satu sama lain, sehingga kegiatan suatu organisasi tidak akan berjalan jika individu-individu di dalamnya tidak biasa berkomunikasi. Berlangsungnya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan menciptakan hubungan yang baik pula dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bangun (2012) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran. Dalam komunikasi yang efektif merupakan aspek fundamental untuk mencapai prestasi kerja dan keefektifan manajerial.

1.2. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Efektivitas Kerja

Handoko (2012) mendefinisikan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Dalam meningkatkan efektivitas pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan suatu bentuk yang dilakukan dan dapat dinilai seberapa efektivitas kerja pegawai dalam memperoleh hasil yang baik.

1.3. Hubungan Pelatihan Kerja dengan Efektivitas kerja

Menurut Bangun (2012), pelatihan (training) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi, pelatihan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan menggunakan skala likert.

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Setelah melakukan wawancara bahwa Populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honor Daerah Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa.

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti mengambil dari total populasi yaitu berjumlah 53 orang.

2.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

2.3.1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan kepada 30 responden yang tidak termasuk dalam uji hipotesis pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r\text{ tabel} < r\text{ hitung}$ maka valid (Sujarweni, 2015).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Kemampuan Komunikasi (X ₁)	B1	0,349	0,391	Valid
	B2	0,349	0,732	Valid
	B3	0,349	0,825	Valid
	B4	0,349	0,758	Valid
	B5	0,349	0,541	Valid
	B6	0,349	0,299	Tidak Valid
Tingkat Pendidikan (X ₂)	B1	0,349	0,571	Valid
	B2	0,349	0,544	Valid
	B3	0,349	0,739	Valid
	B4	0,349	0,589	Valid
Pelatihan Kerja (X ₃)	B1	0,349	0,752	Valid
	B2	0,349	0,743	Valid
	B3	0,349	0,763	Valid
	B4	0,349	0,676	Valid
	B5	0,349	0,720	Valid
	B6	0,349	0,622	Valid
	B7	0,349	0,860	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	B1	0,349	0,667	Valid
	B2	0,349	0,825	Valid
	B3	0,349	0,481	Valid
	B4	0,349	0,581	Valid
	B5	0,349	0,498	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24 dengan hasilnya terdapat pada tabel, berdasarkan hasil uji validitas item menghasilkan rata-rata pernyataan dinyatakan valid dan ada satu item pernyataan yang tidak valid. Maka pernyataan yang tidak valid dihapuskan dan semua pernyataan yang valid akan digunakan pada keseluruhan model pengujian selanjutnya.

2.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan bentuk-bentuk pertanyaan yang merupakan

dimensi suatu variabel disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama kepada seluruh item pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Komunikasi	0,649	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,445	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,830	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,497	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel dengan tingkat signifikan 5% diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel yang diuji reliabel.

2.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut yang dikemukakan (Sujarweni, 2015):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Dependen variabel
- A = Konstanta
- b₁, b₂, b_n = Koefisien Regresi
- X₁, X₂, X_n = Independen variabel

Rumus persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat dimodifikasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁
- b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂
- b₃ = Koefisien Regresi Variabel X₃
- X₁ = Kemampuan Komunikasi
- X₂ = Tingkat Pendidikan
- X₃ = Pelatihan Kerja
- e = Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 53 responden yang merupakan pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki- laki	23	43,40%
2.	Perempuan	30	56,60%
Total		53	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka terlihat bahwa dari total 53 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden (43,40%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden (56,60%), dengan demikian bahwa dalam penelitian ini lebih didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30.

Selanjutnya untuk karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	18 - 25 Tahun	-	-
2.	26 - 30 Tahun	5	9,43%
3.	31- 40 Tahun	26	49,06%
4.	> 40 Tahun	22	41,51%
Total		53	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka terlihat bahwa dari total 53 responden, terdapat sebanyak 5 responden (9,43%) dengan rentang usia 26-30 tahun, sebanyak 26 responden (49,06%) dengan rentang usia 31-40 tahun dan sebanyak 22 responden (41,51%) dengan rentang usia >40 tahun. Dengan demikian bahwa dalam penelitian ini lebih didominasi oleh pegawai yang memiliki rentang usia 31–40 tahun sebanyak 26 responden.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	17	32,08%
2.	D3	5	9,43%
3.	S1	29	54,72%
4.	S2	2	3,77%
5.	Lainnya	-	-
Total		53	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka terlihat bahwa total dari 53 responden, terdapat sebanyak 17 responden (32,08%) dengan pendidikan terakhir SLTA, sebanyak 5 responden (9,43%) dengan pendidikan terakhir D3, sebanyak 29 responden (54,72%) dengan pendidikan akhir S1 dan sebanyak 2 responden (3,77%) dengan pendidikan akhir S2. Dengan demikian bahwa dalam penelitian karakteristik tingkat pendidikan lebih didominasi oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 responden.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	1 - 15 Tahun	33	62,26%
2.	16 - 25 Tahun	15	28,30%
3.	26- 35 Tahun	5	9,43%
Total		53	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka terlihat bahwa total dari 53 responden, terdapat sebanyak 33 responden (62,26%) dengan rentang lama bekerja 1-15 tahun, sebanyak 15 responden (28,30%) dengan rentang lama bekerja 16-25 tahun, dan sebanyak 5 responden (9,43%) dengan rentang lama bekerja 26-35 tahun. Dengan demikian bahwa dalam penelitian karakteristik lama bekerja lebih didominasi oleh pegawai yang memiliki rentang lama bekerja 1-15 tahun sebanyak 33 responden.

3.2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	30.358	4.078		7.445	.000
	Kemampuan	.228	.096	.344	2.379	.021
	Tingkat Pendidikan	.409	.100	.553	4.103	.000
	Pelatihan Kerja	.012	.076	.018	.162	.872

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 30,358 + 0,228X_1 + 0,409X_2 + 0,012X_3 \dots\dots\dots (3)$$

3.3. Hasil Uji Hipotesis

3.3.1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak dari masing-masing variabel independen (kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja) dengan nilai signifikan 5%. Pada tabel 7 diatas hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Hasil nilai signifikansi kemampuan komunikasi sebesar $0,021 < 0,05$ maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja sehingga hipotesis ini dapat diterima kebenarannya.
2. Hasil nilai signifikansi tingkat pendidikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja sehingga hipotesis ini dapat diterima kebenarannya.
3. Hasil nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar $0,872 > 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang berarti bahwa pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja sehingga hipotesis ini tidak dapat diterima kebenarannya.

3.3.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja) secara simultan atau bersama-sama menerangkan variabel terikat (efektivitas kerja). Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1222.021	3	407.340	56.387	.000 ^b
	Residual	353.979	49	7.224		
	Total	1576.000	52			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Komunikasi

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

3.3.3. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Sujarweni (2015) uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.775	.762	2.68776

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Komunikasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel diatas, menerangkan besarnya koefisien detereminasi *Adjusted R Square* yaitu 0,762 atau 76,2% artinya bahwa 76,2% variasi variabel efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja. Sedangkan 23,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa, yang artinya responden menilai kemampuan komunikasi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada nilai alpha.
2. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa, yang artinya responden menilai tingkat pendidikan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada nilai alpha.
3. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa, yang artinya responden menilai pelatihan kerja tidak mempengaruhi efektivitas kerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai alpha.
4. Kemampuan komunikasi, tingkat pendidikan, pelatihan kerja berpengaruh simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa.

4.2. Saran

1. Bagi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh efektivitas kerja yang tinggi. Seperti kemampuan komunikasi yang sangat berperan penting dalam melaksanakan tugas yang disampaikan oleh pimpinan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan. Efektivitas kerja yang tinggi dapat membawa instansi menuju kesuksesan dan mencapai visi dari Dinas

- Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa. Karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi instansi/perusahaan.
2. Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini tidak terbatas tidak hanya dengan variabel yang ada namun dapat diperluas dengan variabel-variabel yang lebih variatif seperti: lingkungan kerja, suasana kerja, disiplin kerja, dan motivasi pada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Langsa.

REFERENSI

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga:
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.