



PENGARUH KOMUNIKASI DAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI POLITEKNIK PIKSI GANESHA BANDUNG

Oleh : Bambang Ermansyah Saragih

ABSTRACT

Effective communication occurs when individuals reach mutual understanding, stimulate others to take action, and encourage people to think in new ways. The ability to communicate effectively will increase productivity, both the individuals concerned and their organizations, so that they can anticipate problems, make decisions effectively, coordinate workflow, supervise others, develop relationships and can promote organizational products and services. This study aims to identify the influence of communication and the quality of human resources on organizational performance in Piksi Ganesha Bandung Polytechnic. From the results of the above research, the authors provide the following suggestions: 1) the need for an integrated communication system so that all human resources in the organization can find out information related to their tasks quickly and accurately; 2) periodic training needs to be held so that it can improve organizational performance and improve self-understanding among employees; 3) development of communication systems between employees and between campus locations so as to minimize errors or confusion of information in the organization.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem akuntabilitas kinerja institusi/ organisasi, perencanaan strategik atau Renstra merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh suatu institusi/ organisasi agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategik lokal, nasional, dan global. Dengan pendekatan perencanaan strategik yang jelas dan sinergis, organisasi lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

Politeknik Piksi Ganesha selaku lembaga pendidikan tinggi, dikelola dengan manajemen yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang unggul dan mampu bersaing dalam persaingan yang global, tentunya berupaya mencapai visi institusi yang telah dicanangkan yaitu : Menjadi Perguruan Tinggi Unggulan yang mampu menjawab tantangan di era globalisasi dan menghasilkan sumberdaya manusia profesional, beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta dengan Misi :

1. Menyelenggarakan pendidikan berbasis link and match.

2. Menjalin kemitraan dan kerjasama dengan dunia usaha dan industri.
3. Menjalankan sistem pendidikan yang berkualitas nasional maupun internasional.

Visi yang telah dicanangkan pada rencana strategik, tentunya ingin dicapai melalui aktivitas komunikasi yang efektif dengan berbagai tingkatan struktural organisasi serta dengan stakeholders pendidikan, dan diharapkan dapat terjalin harmonis , serta diikuti dengan pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang meliputi tenaga manajerial, staf serta tenaga dosen secara komprehensif, diharapkan dapat menunjang kinerja organisasi yang baik, sehingga tujuan organisasi seperti yang dicanangkan dalam visi organisasi dapat terwujud.

Melalui obeservasi di lingkungan organisasi ditemukan berbagai kendala yang harus ditemukan solusinya/problem solving yaitu :

1. Komunikasi diberbagai unsur tingkatan organisasi dan peserta didik (mahasiswa) perlu ditingkatkan.
2. Keluhan pelanggan khususnya para peserta didik (Mahasiswa) masih terjadi seperti disampaikan oleh perwakilan wisudawan pada saat wisuda bulan Desember 2009.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

3. Sumberdaya manusia yang ada perlu dioptimalkan dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada para mahasiswa, terutama dari ketepatan waktu mengajar, startegi dan metode mengajar.
4. Kemampuan sumberdaya tenaga pengajar/dosen perlu dioptimalkan untuk banyak menghasilkan karya tulis dan modul sehingga kemampuan inteletualnya terasah/terlatih setiap saat.
5. Kinerja organisasi guna menghasilkan output pendidikan yang berkualitas harus diikuti dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia di berbagai tingkatan.
6. Kesimpulan hasil observasi pendahuluan dan wawancara mendalam kepada pimpinan dan para pegawai di Politeknik Piksi Ganesha Bandung, ditemukan fakta bahwa kurang meningkatnya kualitas kinerja pegawai disebabkan oleh kurang diimplementasikannya prinsip – prinsip Komunikasi serta Kualitas Sumberdaya manusia dalam pengelolaan organisasi. Berkaitan dengan fenomena tersebut diatas, sehingga perlu dilakukan penelitian/studi yang mendalam tentang variabel komunikasi, manajemen sumberdaya manusia dan Variabel kualitas kinerja organisasi.
7. Berdasarkan hal-hal tersebut, serta mengingat sangat pentingnya tahap implementasi prinsip – prinsip komunikasi sebagai bagian dari siklus kebijakan secara keseluruhan, khususnya dalam upaya pengembangan manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan kemampuan profesional, dalam kaitannya dengan Peningkatan kualitas kinerja organisasi, mendorong penulis untuk mengkajinya lebih jauh melalui penelitian, dan menuangkannya dalam penelitian yang berjudul: Pengaruh Komunikasi dan Kualitas sumberdaya manusia terhadap Kinerja organisasi di Politeknik Piksi Ganesha Bandung

B. Identifikasi Masalah

Memperhatikan hasil pengamatan pada objek penelitian kemudian dilakukan inventarisasi terdapat beberapa hal yang menjadi problem statement yaitu:

1. Pelaksanaan mekanisme komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai kurang optimal, baik secara vertikal maupun horizontal dalam peningkatan kinerja di dalam organisasi tersebut.

2. Kualitas sumberdaya manusia terutama dalam upaya peningkatan kinerja kurang optimal di dalam organisasi tersebut.
3. Upaya peningkatan kinerja organisasi melalui sinkronisasi proses komunikasi dengan kualitas sumberdaya manusia guna keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi tersebut kurang optimal.

C. Batasan Masalah

Kebijakan organisasi untuk membangun sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan dalam hal ini pegawai di Politeknik Piksi Ganesha Bandung, khususnya memasuki era kompetisi global saat ini tidak dapat ditunda-tunda lagi. Pegawai yang berkualitas kinerjanya akan menjadi salah satu determinan utama bagi pelaksanaan pelayanan publik yang berkualitas, yang pada giliran berikutnya akan berkontribusi positif terhadap kualitas kehidupan bangsa secara keseluruhan.

Menghadapi dinamika masyarakat tersebut, para pegawai dituntut profesional dan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Profesionalisme ini lebih diarahkan kepada sikap dan perilaku para pegawai yang benar-benar mau dan mampu bertanggung jawab (responsible) dan mempertanggungjawabkan (accountable) segala sikap, perilaku, tindakan, dan kebijakan yang telah dan sedang dilakukan kepada masyarakat secara transparan. Mereka harus memiliki kompetensi, bersikap demokratis, responsif, dan adaptif dalam melaksanakan kewajibannya terutama dalam menyikapi perubahan lingkungan, tuntutan, aspirasi, dan kepentingan yang senantiasa mengalami pertumbuhan dan perkembangan di masyarakat.

Bahwa peningkatan kualitas kinerja organisasi dapat dilakukan berdasarkan:

1. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf organisasi.
2. Kebijakan pengembangan kemampuan profesional melalui diklat (*Training and Development*).
3. Kebijakan peningkatan kualitas pegawai.
4. Kebijakan yang meliputi tujuan, filosofi, dan nilai dari pelayanan jasa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan diterima oleh masyarakat.
5. Komitmen yang jelas terhadap kualitas yang dipahami dan dianut oleh pegawai.

6. Latar belakang pendidikan pegawai.
7. Prosedur pelatihan dan pengembangan staf yang berkaitan dengan penjaminan dan pengendalian kualitas.
8. Diklat profesional bagi para pegawai yang dilaksanakan oleh organisasi profesi.
9. Pendidikan formal yang diasumsikan sebagai sumber dari pengetahuan dan ketrampilan.
10. Benchmarking ke lembaga/badan/institusi yang sudah mampu melaksanakan pelayanan publik yang baik (di dalam maupun di luar negeri).
11. Diikutsertakan pada pendidikan formal dengan jenjang yang lebih tinggi (Program Pasca Sarjana S2/S3).
12. Diklat Teknis di Luar negeri melalui kerjasama antar Kota (Sister City).
13. Pemberian fasilitas bea siswa untuk mengikuti pendidikan di dalam dan luar negeri sesuai tuntutan tugasnya.
14. Pemberian reward berupa promosi atau tunjangan pendidikan bagi pegawai yang berprestasi.
15. Penyelenggaraan diklat yang berkualitas dan sesuai kebutuhan peningkatan kualitas kinerja organisasi serta sesuai dengan visi dan misi penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka ruang lingkup masalah penelitian oleh peneliti dibatasi hanya mencakup permasalahan: Komunikasi, Kualitas sumberdaya manusia serta Kinerja Organisasi.

D. Perumusan Masalah

Bertolak dari pembatasan masalah, selanjutnya dikemukakan pernyataan masalah penelitian secara umum yaitu Seberapa besar pengaruh variabel komunikasi (X1), dan Kualitas sumberdaya manusia (X2), terhadap Kinerja Organisasi di Politeknik Piksi Ganesha Bandung (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Rumusan masalah penelitian tersebut dijabarkan dalam kaitan antar variabel penelitian, hal ini dikemukakan Kerlinger (1973:20) bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari, dan suatu sifat diambil dari suatu nilai yang berbeda. Dengan demikian kaitan antar variabel dalam penelitian ini

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan, mengkaji dan menganalisis proses pelaksanaan Komunikasi dan Kualitas sumberdaya manusia serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja organisasi

beserta aspek-aspek yang terkait di dalamnya, sebagai bagian dari implementasi kebijakan organisasi untuk membangun Kualitas kinerja organisasi.

Adapun tujuannya adalah mempelajari, mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh antara Komunikasi, Kualitas Sumberdaya Manusia dan peningkatan kinerja organisasi.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

- a. Secara akademis yaitu bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan teori atau studi bidang manajemen. Secara lebih khusus diharapkan menjadi bagian penting dari pengembangan teori komunikasi, manajemen sumberdaya manusia dan kinerja organisasi, sebagai bagian dari studi manajemen yang akhir-akhir ini mengemukakan untuk dikaji lebih mendalam;
- b. Secara praktis-institusional, yaitu bahwa penelitian ini hasilnya dapat bermanfaat bagi Politeknik Piksi Ganesha Bandung sebagai bagian dari implementing agent dari kebijakan untuk membangun sumber daya manusia.

Secara lebih khusus bermanfaat bagi para pengambil keputusan (decision makers) pada berbagai jenjang organisasi di Politeknik Piksi Ganesha Bandung tentang bagaimana mengembangkan dan memberdayakan para pegawai sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia (human resource management). Dengan hasil penelitian ini diharapkan peningkatan kualitas kinerja organisasi yang dilakukan di masa depan lebih mendukung upaya tercapainya tugas, fungsi dan wewenang Politeknik Piksi Ganesha sebagai institusi penyelenggara pendidikan tinggi yang berkualitas.

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Memahami manajemen umumnya tidak terlepas hakekat manajemen tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Kadarman (1994:2) bahwa yang paling klasik tentang manajemen itu adalah seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain. Manajemen berperan sebagai motor penggerak dalam kehidupan organisasi sehingga dituntut kemampuan manajerial yang sangat dominan seperti dikemukakan oleh Louis (dalam Kadarman, 1994:6) sebagai berikut:

1. Betapapun tingginya tingkat keterampilan yang dimiliki oleh para pelaksana kegiatan operasional,

mereka masih memerlukan pengarahan, bimbingan dan pengembangan. Hal ini dapat dilakukan dengan melalui seleksi yang tepat, penempatan orang sesuai dengan bakat, pendidikan dan keterampilannya.

2. Bahwa setiap organisasi menghadapi keterbatasan kemampuan menyediakan dana yang sesungguhnya diperlukan untuk membiayai semua kegiatan yang harus terselenggara.
3. Sebagai akibat keterbatasan dana tidak ada organisasi yang mampu menyediakan semua sarana dan prasarana kerja yang lengkap sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya.

Dalam kehidupan bermasyarakat, orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan orang lain niscaya akan terisolasi dari masyarakatnya. Pengaruh keterisolasi akan menimbulkan depresi mental yang pada akhirnya membawa orang kehilangan keseimbangan jiwa. Menurut Kleinjan (2003) komunikasi sudah merupakan bagian kekal dari kehidupan manusia seperti halnya bernapas. Sepanjang manusia ingin hidup, ia perlu berkomunikasi. Sebab tanpa komunikasi tidak mungkin masyarakat terbentuk, sebaliknya tanpa masyarakat, maka manusia tidak mungkin dapat mengembangkan komunikasi.

Menurut Ruky (2003:57-62) kualitas sumberdaya manusia pada dasarnya adalah tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumberdaya manusia. Kualitas sumberdaya manusia memiliki 2 (dua) aspek penting yaitu aspek pendidikan formal yang diasumsikan sebagai sumber dari pengetahuan dan ketrampilan. Dan satu aspek yang sama pentingnya dengan pengetahuan dan ketrampilan yaitu sikap mental termasuk didalamnya moralitas. Yang dimaksud dengan sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan, dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

B. Kerangka Berpikir

Kepemerintahan yang bersih terkait erat dengan akuntabilitas administrasi publik dalam menjalankan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya. Pemerintahan pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, bukan untuk melayani dirinya sendiri, juga untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Thoha (1997:110)

menegaskan bahwa untuk menemukan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, itu sangat tergantung kepada hal-hal berikut ini :

1. Pelaku-pelaku dari pemerintahan, dalam hal ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya aparaturnya.
2. Kelembagaan yang dipergunakan oleh pelaku-pelaku pemerintahan untuk mengaktualisasikan kinerjanya.
3. Perimbangan kekuasaan yang mencerminkan seberapa jauh sistem pemerintahan itu harus diberlakukan.
4. Kepemimpinan dalam birokrasi publik yang berahlak, berwawasan, demokratis, dan responsif.

Karakteristik penyelenggaraan pemerintahan yang baik menurut Bhata dan Nisjar (1997:119) adalah akuntabilitas (*accountability*), transparansi (*transparency*), keterbukaan (*openess*), dan *rule of law*. Dalam penyelenggaraannya menuntut keterlibatan seluruh stakeholder atau unsur-unsur yang ada dalam masyarakat, hal ini bisa terwujud manakala sistem desentralisasi dan otonomi daerah mampu dijalankan artinya pemerintah didekatkan dengan yang diperintah. Dengan demikian pemerintah dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhan masyarakat, permasalahan, keinginan, kepentingan, serta aspirasi dari rakyatnya secara tepat, sebab kebijakan yang akan dibuat harus mencerminkan semua kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Dari penelitian ini hanya dibatasi pada kualitas kinerja organisasi yang menyangkut mengenai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama yang berkaitan dengan pelayanan publik. Fokus yang dinalisis adalah sikap daripada pegawai dalam memberikan persepsi terhadap kualitas kinerja organisasi serta variabel lainnya yang mempengaruhi kualitas kinerja organisasi.

HIPOTESIS

Berdasarkan pada asumsi penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- a. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.
- b. Kualitas Sumberdaya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

- c. Komunikasi dan Kualitas sumberdaya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi di Politeknik PIKSI Ganesha Bandung, berlokasi di Politeknik PIKSI Ganesha Bandung. Dan waktu penelitian dilakukan mulai dari Juni sampai dengan bulan September 2011, dengan jadwal disusun sebagai berikut :

Jadwal/waktu Penelitian

Kegiatan

Penyusunan

Pelaksanaan Penelitian

Asistensi

Penyempurnaan

B. Jenis Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang bersifat logico-hypotheco-verifikatif dengan berdasarkan pada asumsi mengenai obyek empiris (Jujun Suriasumantri 1978). Asumsi pertama bahwa obyek/fenomena dapat diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna, dan sebagainya. Berdasarkan asumsi ini maka penelitian dapat memilih variabel tertentu dari suatu obyek penelitian.

Berdasarkan asumsi seperti tersebut di atas dan juga berdasarkan pada metode ilmiah yang bersifat logico-hypotheco-verifikatif, maka proses penelitian kuantitatif akan bersifat linier. Seperti telah dikemukakan dalam pengertian penelitian bahwa penelitian itu pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah. Masalah merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Penyimpangan antara penelitian, aturan, teori, dengan pelaksana. Penelitian kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan dari obyek yang diteliti (preliminary study) untuk mendapat masalah, yang betul-betul masalah. Masalah tidak dapat diperoleh dari belakang meja. Supaya masalah dapat dijawab dengan baik, maka masalah tersebut dirumuskan secara spesifik, pada umumnya dibuat dalam bentuk kalimat tanya.

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode/strategi/ pendekatan/desain penelitian yang sesuai. Pertimbangan ideal yang memilih metode itu adalah tingkat ketelitian dan

konsisten yang dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis, adalah tersedianya dana, waktu dan kemudahan yang lain.

Dalam penelitian kuantitatif metode penelitian yang dapat digunakan adalah metode nomor 1,2,3,5,6, dan 7 (selain metode naturalistik dan sejarah).

Tujuan	Pendekatan	Tingkat Ekplanasi	Jenis Data
	Survey		
	Ex. Post Facto		
	Eksperimen		
Murni	Naturalistik	Deskriptif	Kuantitatif
Terapan	Policy Research	Komparatif	Kualitatif
	Action Research	Asosiatif	Gabungan
	Evaluasi		keduanya
	Sejarah		

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini mencakup para pegawai di lingkungan Politeknik PIKSI Ganesha Bandung sebanyak 43 orang (tahun 2009) , berikut karakteristik yang diteliti, yaitu:

- Prestasi akademik.
- Penugasan sebagai unsur penentuan penempatan tugas., dilengkapi pula dengan masyarakat yang menerima pelayanan publik.

Untuk kepraktisan penelitian (dari segi waktu dan biaya) penelitian ini tidak mencakup keseluruhan populasi, tetapi hanya berdasarkan sampel yang representatif. Selanjutnya, dalam pengambilan sampel penelitian ini memerlukan pula informasi dari:

- Para pembuat kebijakan di Politeknik Piksi Ganesha Bandung.
- Para perencana di Politeknik Piksi Ganesha Bandung.
- Para pegawai di Politeknik Piksi Ganesha Bandung.
- Masyarakat yang menerima pelayanan.

Data dari butir a sampai dengan butir c dikumpulkan secara sensus, sedangkan untuk butir d dikumpulkan secara sampling.

D. Instrumen Penelitian/Alat Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini dipergunakan cara berikut:

- Dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui data sekunder yang berkenaan dengan :

- a) Realisasi laporan tahunan Politeknik PIKSI Ganesha Bandung
 - b) Peraturan – peraturan atau kebijakan yang berkaitan dengan pembinaan, pengawasan dan pengembangan pegawai.
 - c) Data – data yang berkaitan dengan daftar penilaian pegawai.
 - d) Data – data hasil rapat kerja dan rapat koordinasi
2. Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap obyek penelitian terutama berkaitan dengan penerapan mekanisme persediaan barang dan volume penjualan, penyelesaian pekerjaan pelayanan dan lainnya.
 3. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab langsung kepada pegawai

maupun masyarakat untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

E. Teknik Analisa Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Komunikasi dalam bentuk data interval (dinyatakan sebagai X1)
2. Kualitas Sumberdaya Manusia dalam bentuk data interval (dinyatakan sebagai X2)
3. Kinerja Organisasi (Y)

Kedua variabel pertama dan kedua merupakan variabel independen, sedangkan variabel ketiga adalah variabel dependen maka paradigma penelitiannya sebagai berikut :

OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Komunikasi (X)	1. Komunikasi	1. Dialog	1. Frekwensi tatap muka	Ordinal
	2. Persuasif	2. Hubungan Pribadi	2. Tingkat Hubungan Kerja	Ordinal
Kualitas Sumberdaya Manusia (X2)	1. Pengetahuan	1. Pendidikan	1. Pendidikan Formal	Ordinal
	2. Kemampuan	2. Kompetensi/ skill	2. Pendidikan non formal	Ordinal
	3. Kemauan / ethos kerja	3. Produktivitas	1. Skil Teknis	Ordinal
			2. Skill Non teknis	Ordinal
Kinerja Organisasi (Y)	1. Pelayanan Publik 2. Strategi Pelayanan 3. Menguasai Peraturan 4. Motivasi 5. Kerja sama	1. Kinerja Pelayanan	1. Tingkat kerja	Ordinal
		2. Mutu Pelayanan	2. Tingkat mutu	Ordinal
		3. Pemahaman Aturan	3. Tingkat Pemahaman	Ordinal
		4. Motivasi kerja	4. Tingkat motivasi	Ordinal
		5. Kerja sama internal dan eksternal	5. Tingkat kerjasama	Ordinal

F. PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Pengujian validitas dan reliabilitas digunakan pada instrumen penelitian yang akan disebarakan kepada responden terpilih. Pengujian ini untuk mendapatkan tingkat kepercayaan akan validitas kuesioner yang akan disebarakan kepada populasi sasaran (responden). Pengujian ini dilakukan kepada 20 responden yang terpilih dan ditetapkan, dimana setiap pegawai Politeknik Piksi Ganesha Bandung Bandung yang dijadikan objek penelitian.

Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian untuk mengetahui sejauhmana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian mempunyai tingkat validitas yang optimal. Sugiyono (1997:98) mengemukakan bahwa dalam suatu penelitian mempunyai validitas internal apabila yang dihasilkan merupakan fungsi dari rancangan dan instrumen yang digunakan, dan validitas eksternal dimana hasil penelitian dapat diterapkan pada sampel lain, tetapi masih dalam populasi yang sama atau dapat digeneralisasikan.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah validitas konstruksi dimana seluruh item pertanyaan pada setiap variabel merujuk pada pendapat para pakar dengan melalui telaah pustaka, jurnal dan internet serta media lainnya.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus (Sudjana, 2001:75) sebagai berikut:

- a. Korelasi Spearman digunakan apabila pengukuran instrumen menggunakan skala ordinal. Langkah-langkahnya sebagai berikut :
Menentukan hipotesis statistik
 H_0 : Butir I dalam kuesioner tidak valid
 H_1 : Butir I dalam kuesioner valid
(X dan Y merupakan variabel hasil pengamatan dari $d_i = R(X_i - R(Y_i))$)
Pengujian dikatakan valid bila menolak H_0 dimana koefisien korelasi $r_s > 0,30$. Ketentuan ini didasarkan pada konsep Kaplan dan Saccuco (1993), dimana koefisien dengan rentang 0,30-0,70 adalah butir pernyataan yang baik.
- b. Korelasi Pearson digunakan apabila tingkat pengukuran mempunyai skala interval. Langkah-langkahnya sebagai berikut :
Menetapkan hipotesis statistik
 H_0 : Dimana butir ke-I dalam kuesioner tidak valid
 H_1 : Dimana butir ke-I dalam kuesioner valid

Pengujian reliabilitas

Metode perhitungan reliabilitas yang digunakan tetap adalah dengan menggunakan Koefisien Alpha Cronbach (ALPHA) dimana metode ini yang paling umum digunakan untuk mengukur variasi dari butir skala siap.

Rentang untuk alpha menggunakan metode Guilford dengan interval

skala Alpha sebagai berikut :

- 0,0 – 0,20 : Hubungan sangat kecil (sangat tidak reliable)

- 0,20 – 0,40 : Hubungan kecil/lemah (tidak reliable)
- 0,40 – 0,70 : Hubungan cukup erat (cukup reliable)
- 0,70 – 0,90 : Hubungan erat (reliable)
- 0,90 – 1,00 : Hubungan sangat erat (sangat reliable).

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran dengan mengambil hasil jawaban responden sebanyak 20 responden.

Dari item pertanyaan yang diajukan terhadap 25% responden terpilih yaitu 20 orang maka didapat beberapa item pertanyaan yang tidak valid sehingga penelitian harus memperbaiki item pertanyaan sehingga hasilnya dapat valid. Ketentuan valid tidaknya suatu item pertanyaan sangat tergantung pada ketentuan

yang ada yaitu nilai r harus diatas 0,30 untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji coba validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada lampiran.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Pearson. Sebagai contoh akan diuji secara manual validitas antara item pertama (x_1) terhadap nilai total dari seluruh item pertanyaan .

Untuk item pertanyaan 1. Bila dibandingkan dengan ketentuan validitas bahwa apabila hasil perhitungan untuk validitas nilainya dibawah 0,30, maka dikatakan instrumen tersebut tidak valid. Karena nilai r_{x_1y} diatas nilai 0,30, maka dikatakan bahwa untuk item pertanyaan nomor 1 adalah valid.

Nilai validitas setiap item pertanyaan dan nilai reliabilitas dari seluruh responden ($n=180$) dapat dilihat pada lampiran mengenai pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS. parametrik ditujukan untuk mengenai hubungan antar variabel penelitian baik secara parsial atau simultan antara variabel independen dengan variabel dependen

Rancangan Pengujian Hipotesis.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, dimana hipotesis konseptual itu saling berkaitan/ berhubungan, maka terlebih dahulu hipotesis konseptual tersebut digambarkan dalam suatu kerangka alur hubungan antara variabel dimana dalam kerangka akan terlihat hubungan tersebut merupakan model kausal. Adapun bagan dari kerangka alur hubungan antar variabel

Dalam diagram jalur di atas, variabel X_1 dan X_2 merupakan variabel eksogenus. Korelasi antara kedua variabel eksogenus ini dilukiskan oleh panah dua arah. Variabel Y adalah variabel endogenus. Jalur

berupa garis panah satu arah menunjukkan hubungan kausal yang langsung dari satu variabel ke variabel yang lain. Kedua jalur yang ditarik dari X1 dan X2 kepada Y, dan ini merupakan variabel bebas bagi Y.

Setelah model teoritis dan path diagram terbentuk maka selanjutnya adalah menspesifikasikan model ke tampilan yang lebih formal melalui persamaan-persamaan yang menentukan. Tujuannya adalah untuk menghubungkan definisi operasional dari variabel ke teori untuk pengujian empiris yang tepat.

Menterjemahkan diagram jalur ke persamaan struktural adalah prosedur yang ditempuh. Pertama, setiap variabel endogen adalah variabel dependen yang terpisah dalam persamaan. Kemudian variabel prediktor adalah semua variabel pada ekor panah lurus yang mengarah pada variabel endogen.

Model untuk diagram diatas adalah:

Y 1 x1 2 x2 3 x3 4 x4

Dari model teoritis di atas dapat disimpulkan bahwa metoda analisis yang sesuai adalah analisis jalur.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian mengacu pada teori-teori yang dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan penelitian. Seperti lazimnya sebuah profesi, profesionalisme aparat dikembangkan melalui proses pendidikan yang didapat dari pembelajaran dalam kelas (teori) dan keterampilan melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat secara langsung di Politeknik Piksi Ganesha Bandung dalam wujud praktek dilapangan. Dengan demikian, teori baik secara langsung maupun tidak langsung akan menunjukkan akan menunjang pelaksanaan praktek, penilaian Pegawai, serta penilaian masyarakat terhadap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh para pegawai Politeknik Piksi Ganesha Bandung sepanjang penugasan benar dan tepat.

Pernyataan diatas, menurut teori metode penelitian merupakan hipotesis konseptual. Pada dasarnya, hipotesis perlu diuji dan untuk maksud tersebut, hipotesis konseptual dijabarkan dalam bentuk hipotesis operasional / statistik.

2. $H_0 : y_1 = 0$,

1. $H_a : y_1 > 0$,

1. $H_a : y_1 > 0$,

Oleh karena penelitian ini melibatkan sejumlah variabel seperti yang tertulis pada sub judul "Variabel Penelitian: dalam bagian ini, maka disusunlah hipotesis operasional di bawah ini :

Hipotesis Hubungan Korelasional

Terdapat hubungan positif antara Komunikasi (X1), Kualitas Sumberdaya Manusia (X2), dan Kinerja Organisasi (Y).

Hipotesis diatas dijabarkan menjadi korelasi sederhana/simple dan ganda/multiple.

Korelasi Sederhana/Simple

ada hubungan positif antara Komunikasi (X1) dengan Kinerja Organisasi (Y).

$H_0 : y_1 = 0$, tidak ada hubungan positif antara Komunikasi (X1) dengan

Kinerja Organisasi (Y).

ada hubungan positif antara Kualitas Sumberdaya Manusia (X2) dengan Kinerja Organisasi (Y).

tidak ada hubungan positif antara Kualitas Sumberdaya Manusia (X2) dengan Kinerja Organisasi (Y).

Hipotesis Hubungan Kausal

Hipotesis hubungan kausal ini terdiri dari :

- Penyebab langsung terhadap Kinerja Organisasi di Politeknik Piksi Ganesha Bandung.
- Penyebab tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi di Politeknik Piksi Ganesha Bandung Bentuk Hipotesis Konseptual Penyebab Langsung: Komunikasi (X1), dan Kualitas Sumberdaya Manusia (X2) merupakan penyebab langsung terhadap Kinerja Organisasi di Politeknik Piksi Ganesha Bandung (Y).

Bentuk Hipotesisi Statistik/Operasional

- $H_0 : y_1 =$ Koefisien jalur X1 terhadap Y tidak signifikan 0,
 $H_a : y_1 >$ Koefisien jalur X1 terhadap Y signifikan 0,
- $H_0 : y_2 =$ Koefisien jalur X2 terhadap Y tidak signifikan 0,
 $H_a : y_2 >$ Koefisien jalur X2 terhadap Y signifikan 0,
 - Bentuk Hipotesis Konseptual Penyebab Tidak Langsung :
Komunikasi (X1) Melalui Kualitas Sumberdaya Manusia (X2) merupakan penyebab tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi di Politeknik Piksi Ganesha (Y).

METODE ANALISIS DATA

Analisis data untuk penelitian ini akan memanfaatkan dua cara pendekatan statistik, yaitu :

- Deskriptif, berupa tabel (distribusi frekwensi, kontingensi), grafik (histogram, poligon), diagram (batang, pastel, dll) dan beberapa

ukuran statistik (persentase, rata, rata, simpangan baku, dll) yang diperlukan.

- b. Indiktif berupa estimasi dan pengujian hipotesis dan analisis jalur.

Estimasi : Point dan interval estimasi untuk parameter yang dipakai.

(2) Pengujian hipotesis : Uji t dan chi kwadrat

(3) Analisis jalur : pengujian analisis jalur.

(4) Pengujian menggunakan ANOVA

Rumus-rumus statistik yang digunakan bergantung pada jenis data dan macam pengujian hipotesa.

Sebelum penguji hipotesis, dilakukan validasi persyaratan pengujian antara lain :

- kenormalan distribusi data
- ke-linier-an dan ke-berarti-an regresi
- keteragaman varians

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini diselesaikan dalam kerangka waktu sebagai berikut : Pengumpulan data sebenarnya didahului dengan masa uji coba kuesioner, validitas dan realibilitas kuesioner seperti yang telah dibahas dalam bagian lain dari tulisan ini. Selanjutnya, data dari kelompok responden yang berada di lokasi atau objek penelitian kemudian dikumpulkan dalam jangka waktu empat bulan (Januari 2011 sampai dengan April 2011) dengan tingkat kesulitan yang berbeda seperti yang telah diutarakan sebelumnya. Pengolahan data dilaksanakan baik secara manual maupun dengan komputer program SPSS 17.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis Penelitian

- a. **Korelasi antara Komunikasi (X1), Kualitas Sumberdaya manusia (X2), dan Kinerja Organisasi (Y)**

Dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa koefisien korelasi multiple antara Komunikasi, Kualitas Sumberdaya Manusia, dan Kinerja Organisasi ditunjukkan hasilnya dengan Koefisien korelasi multiple sebesar 0,587 artinya bahwa hubungan antara Komunikasi i, Kualitas Sumberdaya Manusia dan Kinerja Organisasi adalah cukup erat. Kemudian dilanjutkan dengan penghitungan faktor determinan diperoleh hasil Nilai $R^2 = 0,587$ artinya bahwa perubahan pada Implementasi Kebijakan sebesar 58,7% , yang disebabkan oleh karena perubahan pada Komunikasi.

- b. **Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)**

Berdasarkan data korelasi yang dihitung menggunakan SPSS 17, bahwa besarnya pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah $r_{x1y} = 0,511$. Hal ini menunjukkan pengaruhnya cukup erat , apabila dibandingkan dengan koefisien.

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel atau koefisien determinan, diperoleh hasil $R^2 = 26,11\%$ sedangkan sisanya sebesar 73,89 %, atau factor epsilon, ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi maka digunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$\hat{Y} = a + b_1x_1 = 5.206 + 0,511 X_1$, , Konstanta sebesar 5.206 menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variabel Komunikasi , maka nilai Kinerja Organisasi adalah 5.206. Koefisien regresi sebesar 0,511 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai motivasi kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,511. Selanjutnya dilakukan Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Y (Kinerja Organisasi). Kriteria uji koefisien dari variabel Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi sebagai berikut: H_a : Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi

H_o : Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Dasar pengambilan keputusan: dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel sebagai berikut :

Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka H_o ditolak artinya koefisien regresi signifikan

Jika nilai t hitung < nilai t tabel , maka H_o ditolak artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Karena nilai t hitung > nilai t tabel, atau $3.625 > 2,021$, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Dengan demikian Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

c. Kualitas SDM (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS 17, besarnya pengaruh variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,573 . Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat diantara Kualitas SDM terhadap kinerja. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel, maka dihitung koefisien determinan hasilnya adalah $R^2 = 32,83\%$, sedangkan sisanya sebesar 67,17 % atau faktor epsilon ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi kualitas SDM terhadap kinerja organisasi dilakukan dengan persamaaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_2x_2 = 5.206 + 0,573 X_2$$

Konstanta sebesar 5.206 menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kualitas SDM, maka nilai Kinerja Organisasi adalah 5.206. Koefisien regresi sebesar 0,5206 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai Kualitas SDM akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,573 Selanjutnya digunakan Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Kinerja organisasi. Kriteria uji koefisien dari variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi sebagai berikut:

H_a : Kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi
 H_o : Kualitas SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Dasar pengambilan keputusan: dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel sebagai berikut :

Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_o ditolak artinya koefisien regresi signifikan.

Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_o ditolak artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel , atau 3.282 $>$ 2.101 , maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi adalah signifikan. Dengan demikian Kualitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Dengan demikian persamaan regresinya adalah : $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 = 5.206 + 0,511 X_1 + 0,573X_2$

Konstanta sebesar 5.206 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Komunikasi dan Kualitas SDM , maka nilai Implementasi Kinerja Organisasi adalah 5.206. Koefisien regresi sebesar 0,511 dan 0,573 menyatakan bahawa setiap

penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai Komunikasi dan Kualitas SDM akan memberikan kenaikan skor 0,511 dan 0,573.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani , Endah (2002) Potret Kepuasan Konsumen Pelayanan Publik, Bandung BIGS (Bandung Institute of Government
- Bungin, Burhan (2006), Public Relation, Strategi Menjadi Humas Profesional, Jakarta, Ramdina Prakarsa
- Cangara, Hafied (2007) Ilmu Komunikasi, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Effendy Onong Uchyana (2002) Human Relation dan Public Relation, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Engkus, Kuswarno (2008) Etnografi Komunikasi, Metode Penelitian Komunikasi, Bandung, Widya Padjadjaran
- Iriantara, Yosol (2006), Public Relation Writting, Pendekatan Teoritis dan Praktis, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Plastrik, Peter dan Osborne, David (2001) Memangkas Birokrasi, Jakrta, Penerbit PPM
- Armany, Sutisna (2001), Mempelajari Pemasaran Masa Kini, Jakarta, PT. Wahana Wacana
- Edmond, Sugiyanto (2004), Pemasaran dan Strategi Penjualan, Jogjakarta, PT. Timbalan Ilmu
- Ellyas, Edward (2003), Strategi Pemasaran , Konsep dan Aplikasi, Semarang, PT. Triuwana Paksi Sangata
- Don, Sexton (2006), Marketing 101, USA, Trump University
- Kotler Philip et al (2007), Manajemen Pemasaran Jilid I , Jakarta, PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Manajemen Pemasaran Jilid II , Jakarta, PT. MacananJaya Cemerlang
- Osborne, Plastrick (2003) , Realtionship Marketing, Pennsylvania,USA, Prenticehall
- Plastrik, Peter dan Osborne, David (2001) Memangkas Birokrasi, Jakrta, Penerbit PPM
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- (2005). Performance Appraisal . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Riwa Kahu, J. (1997). Prospek Ekonomi Daerah di Negara Republik Indonesia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan etal (2005), Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika, Bandung, Alfabeta

- Robbin, Stephen P. (1989). *Training in Interpersonal Skills. Tips for Managing People at Work*. New Jersey: Prentice Hall International Editions
- Ruky, A. S. (2003). *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sallis, Edward (1993). *Total Quality Management in Education*. London : Kogan Page Education Management
- Santoso, S. (2001). *SPSS Versi 11,5 : Mengolah Data Statistika Secara Profesioanal* – Jakarta : PT. Elek Media Komputindo.
- Schuler.S. Randall (1992). *Managing Quality*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc
- Sedarmayanti, (2001). *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Mundur Maju.
- (2009) *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Daerah (Mewujudkan Pelayanan Prima)*, Bandung, Refika Aditama
- Sedlack, R. G. And Stenley, J. (1992). *Social Research : Theory and Methode*. Boston – London – Toronto – Sydney – Tokyo Singapore : Allyn and Bacon.
- Setyawan, Ignatius Roni Dkk, (2002) *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jogjakarta, Penerbit Amara Books
- Siegel, S. (1994). *Metode Statistica non Parametrik untuk ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Singarimbun, M. Dan Effendi S. (1989). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta :LP3ES.
- Sitepu, Nirwana. (1994) *Analisis Jalur*. Bandung, Unit Pelayanan Statistika FMIPA UNPAD
- Soesarsono. (2002). *Pengantar Kewirausahaan*. Bogor : Fakultas TeknologiPertanian IPB.
- Spencer, L.M. Dan Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Subroto, Bambang (2005) *Professionally Directing People*. Jakarta: Mediam Komputindo
- Sudjana. (1996). *Metode Statistika*. Bandung :Tarsito.
- Sudjana (2003) *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung, Tarsito
- Sugandha, D. (1988). *Administrasi Strategi, Taktik dan Efisiensi*. Jakarta : Ghalia.
- Sugiyono. (1994). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sujana, S. H. D. (2001). *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif*, Bandung: Falah Production
- Suryadi, A. (1999). *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Sudaryana, Bambang (2005) *Metode Penelitian, Konsep dan Aplikasi*, Jakarta, Bina Ilmu Unggulan
- Supranto (2006), *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Jakarta, Rineka Cipta
- Thahhan, M. (1997). *Model Kepemimpinan dalam Amal Islam*. Jakarta : Robbani Press.
- Thoha, M. (1991). *Perspektif Perilaku Birokrasi (Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tilaar, H. (2000). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Tilaar, H. (1997), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Global*. Jakarta, PT. Gramedia
- Wahab, Solihin A. (1997). *Analisis kebijaksanaan dari formulasi ke Implementasi Kebijakan* Negara. Jakarta : Bumi Aksara

