

PENDIDIKAN, KOMUNIKASI, IKLIM KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
BIDANG PERTAMBANGAN DAN ENERGI DINAS PEKERJAAN
UMUM KABUPATEN BULELENG

Ketut Arya Stat Artawan¹, I Gde Made Metera, Dewa Nyoman Arta Jiwa²

Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti

ABSTRAK

Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Buleleng berperan besar didalam membina dan mengawasi perijinan sumur bor, air tanah, bahan galian C dan juga pemasangan serta pemeliharaan lampu penerangan jalan umum (LPJU) di seluruh Kabupaten Buleleng. Selain itu juga Bidang Pertambangan dan Energi harus senantiasa melayani dengan baik semua lapisan masyarakat yang membutuhkan informasi tentang seluruh aktifitas bagian Pertambangan dan Energi, sehingga seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, yang dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh Pendidikan, komunikasi dan iklim kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka dilakukan penelitian dengan populasi 53 karyawan pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Data dikumpulkan dengan pengisian kuesioner menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, uji F, uji T dan determinasi. Hasil analisis regresi berganda diperoleh model persamaan garis $Y = 1,431 + 0,437 X_1 + 0,534 X_2 + 0,318 X_3$. Nilai determinasi 0,808 yang berarti 80,8% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor pendidikan, komunikasi dan iklim kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Uji F dan Uji T diperoleh hasil yang signifikan serta komunikasi memengaruhi dominan dari pendidikan dan iklim kerja dalam pencapaian kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Oleh karena itu peningkatan pendidikan, komunikasi dan iklim kerja harus terus dilakukan untuk pencapaian kinerja yang diharapkan.

Kata kunci : Education, Communication, Work climate, Performance

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2014/2015

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

1. Latar Belakang

Setiap organisasi memerlukan berbagai sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumberdaya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta sumberdaya manusia. Sumber daya manusia yaitu sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia harus selalu diutamakan dan dibina kearah yang positif sesuai dengan kedudukannya didalam sebuah organisasi. Betapapun sempurnanya aspek teknologi tanpa peranan manusia semua tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Aspek yang perlu diperhatikan dalam mencapai sasaran organisasi dan mengoptimalkan peran sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai setandar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam perkembanganya melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana, karena didalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Pendidikan merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai didalam suatu organisasi, mengingat pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis, terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM (sumber daya manusia) sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam bidang tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan berfungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi yang efektif dalam organisasi. Semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima oleh penerima adalah sama. Komunikasi yang dibangun oleh setiap individu di dalam perusahaan lambat laun akan membentuk suatu group kerja yang memiliki latar belakang atau tujuan yang memiliki kesamaan pada organisasi perusahaan.

Sebuah organisasi selalu berada di dalam lingkungan sehingga lingkungan itu bisa mendukung organisasi untuk berkembang, maka di butuhkan Iklim Kerja yang kondusif. Demikian juga organisasi yang berada di dalam sebuah lingkungan harus bisa memberikan sumbangan yang bermanfaat sehingga lingkungan menjadi harmonis, nyaman dan menyenangkan untuk di tempati dan memiliki efek yang baik bagi pencapaian hasil kerja yang dibebankan kepada karyawan. Selain itu Iklim Kerja itu harus benar-benar berkualitas. Kualitas Iklim Kerja meliputi faktor gaya manajemen, pengawasan, kebebasan dan otonomi sehingga dapat membuat keputusan pekerjaan, lingkungan fisik yang memuaskan keselamatan kerja, jam kerja yang tepat, dan tugas-tugas yang bermanfaat.

Dengan pendidikan yang sesuai, komunikasi yang baik, iklim kerja yang kondusif akan dapat memuaskan kebutuhan anggota organisasi yang diharapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian pemenuhan kebutuhan anggota organisasi melalui pendidikan yang sesuai, adanya komunikasi yang baik serta iklim kerja yang kondusif sangat diperlukan dalam organisasi.

Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng berperan besar di dalam membina dan mengawasi perijinan sumur bor, air tanah, bahan galian C dan juga pemasangan serta pemeliharaan lampu penerangan jalan umum (LPJU) di seluruh Kabupaten Buleleng. Selain itu juga Bidang

Pertambangan dan Energi harus senantiasa melayani dengan baik semua lapisan masyarakat yang membutuhkan informasi tentang seluruh aktifitas Bagian Pertambangan dan Energi, sehingga seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, yang dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh Pendidikan, komunikasi, iklim kerja. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dapat dilihat di tingkat absensi sebagai berikut.

Tabel 1
Tingkat Absensi Pegawai Pada Bidang Pertambangan dan Energi di
Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng Tahun 2014

No	Bulan	Hari kerja (hari)	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Kehadiran Karyawan (hari)	Persentase Absensi Karyawan (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6/5x100%
1	Januari	19	53	1007	5	1002	0.50
2	Februari	18	53	954	2	952	0.21
3	Maret	19	53	1007	5	1002	0.50
4	April	19	53	1007	6	1001	0.60
5	Mei	20	53	1060	17	1043	1.60
6	Juni	21	53	1113	12	1101	1.08
7	Juli	18	53	954	8	946	0.84
8	Agustus	20	53	1060	46	1014	4.34
9	September	22	53	1166	34	1132	2.92
10	Oktober	21	53	1113	32	1081	2.88
11	Nopember	20	53	1060	30	1030	2.83
12	Desember	18	53	954	35	919	3.67
Jumlah		238	640	12455	238	12223	21.95
Rata-rata		19.83	53.33	1037.92	19.83	1018.58	1.83

Sumber; Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng (data diolah)

Pada tabel 1 di atas dapat di ketahui bahwa terjadi fluktuasi absensi pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten

Buleleng pada tahun 2014. Pada bulan Januari sampai April persentase absensi berkisar sebesar 0,21 – 0,60 % dan mengalami kenaikan sebesar 4.34 % pada bulan Agustus. Pada bulan September terjadi penurunan absensi pegawai sebesar 2,92 % dari bulan sebelumnya. Pada bulan Desember kembali terjadi kenaikan absensi sebesar 3,67 %.

Informasi yang terhimpun di tabel tersebut dapat dikatakan bahwa masih sering terjadi fluktuasi tingkat absensi yang menonjol tiap bulan Pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng, meski dapat tergambar dalam bentuk absensi pegawai, namun data tersebut belum mampu menjelaskan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dilakukanlah penelitian tentang Pendidikan, Komunikasi, Iklim kerja dan Kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Adakah pengaruh signifikan secara simultan dari variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng?
- 2) Adakah pengaruh signifikan secara parsial dari variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng?
- 3) Variabel manakah yang berpengaruh dominan dari variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng?

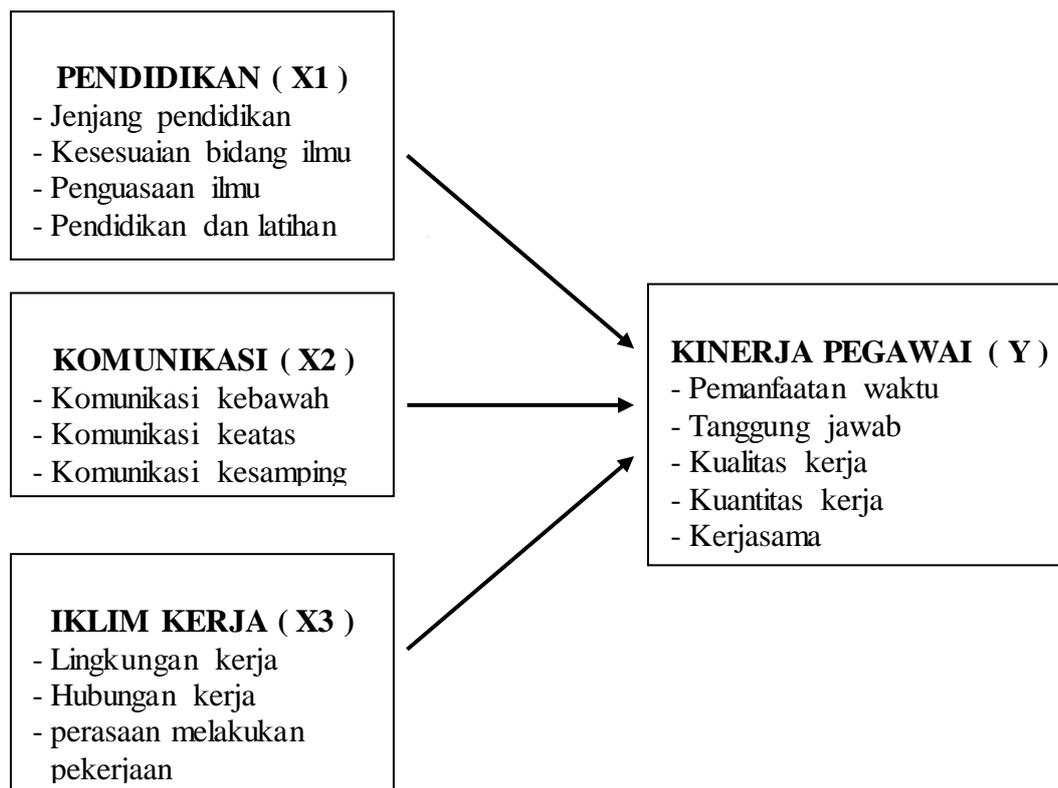
Penelitian yang dilakukan oleh *Imam Bukhori (2009)* pendidikan cenderung merupakan sebuah tuntutan yang sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik, sehingga tujuan sebuah organisasi dapat tercapai. Karena pendidikan sangat berperan besar dalam menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan manusia dapat memperluas pengetahuan dan rasionalitas penilaian, mengembangkan potensi dan berbagai macam keahlian yang

dapat digunakan untuk meningkatkan taraf hidupnya dimasa mendatang. Melakukan pembelajaran berkesinambungan yakni melalui pelatihan eksternal, pelatihan internal, dan pelatihan antara departemen di perusahaan atau berbagai pengetahuan di dalam organisasi perusahaan (Kang, 2007).

Penelitian Adejimola (2008) menyatakan bahwa komunikasi sangat krusial bagi perusahaan untuk memberikan pemahaman kepada seluruh komponen dalam perusahaan sehingga mudah untuk dikordinasikan antara fungsi-fungsi yang ada untuk membangun perusahaan. Kelancaran semua kegiatan perusahaan akan dapat terganggu jika terdapat suatu masalah yang menyangkut komunikasi tersebut, dan apabila terjadi masalah dalam komunikasi maka dikhawatirkan akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja karyawan.

Menurut Suma'mur PK (1996: 84) iklim kerja adalah kombinasi dari suhu udara, kelembaban udara, kecepatan gerakan dan suhu radiasi. Kombinasi keempat factor tersebut bila dihubungkan dengan produksi panas oleh tubuh dapat disebut dengan tekanan panas. Lebih lanjut Saptoatmojo (2008 : 23), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam Iklim Kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya.

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian. Keterkaitan antara Pendidikan, Komunikasi, Iklim kerja dan Kinerja pegawai dapat di lihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Berpijak pada kerangka pemikiran di atas maka diajukan Hipotesis sebagai berikut :

1. Secara simultan (serempak) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan (X1), komunikasi (X2) dan iklim kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.
2. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan (X1), komunikasi (X2) dan iklim kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.
3. Variabel pendidikan (Y) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil ruang lingkup masalah pendidikan, komunikasi, iklim kerja dan kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Penelitian ini penulis lakukan pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dengan alamat jalan Kartini No.7 Singaraja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng yang berstatus PNS dan Tenaga kontrak. PNS berjumlah 38 orang sedangkan kontrak berjumlah 15 orang, semua populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Jenis data menurut sifatnya yaitu:

- 1) Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung atau diukur secara nyata seperti jumlah karyawan, perhitungan rata-rata tingkat absensi pegawai dan nilai atau skor dari jawaban responden.
- 2) Data Kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka atau data yang tidak dapat dijabarkan dengan angka seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan dan landasan teori.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan atau organisasi yang diteliti. Data primer yang dikumpulkan pada penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan/pegawai.

- 2) Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber yang kedua, seperti gambaran umum perusahaan, tingkat absensi dan struktur organisasi.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung baik dengan pimpinan maupun karyawan pada Bidang Pertambangan

dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng mengenai masalah yang akan diteliti. Data yang didapat berupa tanggapan dari pihak manajemen dan karyawan tentang Pendidikan, komunikasi dan iklim kerjanya.

- 2) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung ke Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng untuk mengamati pendidikan, komunikasi, iklim kerja dan kinerja pegawai. Data yang didapat yaitu terlihat adanya ketersediaan pendidikan, komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan, dan iklim kerja yang kondusif serta semangat kerja yang tinggi.
- 3) Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pencatatan dari berbagai sumber buku dan dokumen atau catatan yang ada di Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Data yang didapat berupa file-file seperti laporan kinerja, absensi pegawai dan struktur organisasi.
- 4) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden pada Bidang Pertambangan dan Energi Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng untuk dimintai keterangan terhadap sesuatu yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Data yang didapat berupa hasil atau jawaban objektif setiap karyawan dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner.

Data yang sudah teruji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik dianalisis dengan teknik linier regresi berganda, uji F, uji T dan koefisiensi determinasi dengan bantuan program SPSS *For Windows versi 17.0*.

3. Temuan Penelitian dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng yang berjumlah 53 orang. Dari hasil penelitian karakteristik responden menurut tingkat

pendidikan dan jenis kelamin yaitu : 0,00 % karyawan berpendidikan SD, 0,00 % karyawan berpendidikan SMP, 62.26 % karyawan berpendidikan SMU, 5,66 % karyawan berpendidikan sarjana muda dan 32,08 % karyawan lulusan perguruan tinggi. Selanjutnya dari 53 pegawai yang dijadikan responden 56,60 % merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 43,40 % merupakan responden dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 2
Karakteristik Responden
Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kab.Buleleng
Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pertambangan dan Energi	Tingkat Pendidikan					Jenis Kelamin	
	SD	SMP	SMU	SM	PT	Laki (L)	Perempuan (P)
<i>Pertambangan Umum</i>	-	-	7	-	2	7	2
<i>Energi Minyak dan Gas Bumi</i>	-	-	7	-	2	6	3
<i>Perencanaan</i>	-	-	3	1	7	5	6
<i>Keuangan</i>	-	-	16	2	6	12	12
Jumlah(orang)	-	-	33	3	17	30	23
Persentase (%)	0,00	0,00	62.26	5.66	32.08	56.60	43.40

Sumber : Data diolah dari jawaban responden pada Bidang Pertambangan dan Energi Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng (2015)

3.2 Pengaruh pendidikan(X1), komunikasi (X2) dan iklim kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan bantuan SPSS for windows versi 17.0 diperoleh model persamaan analisis regresi berganda yaitu :

$$Y = 1,431 + 0,437 X1 + 0,534 X2 + 0,318 X3 .$$

Setelah memperoleh persamaan regresi linier berganda ,maka untuk selanjutnya koefisien determinasi untuk mengetahui kuatnya pengaruh variabel

bebas. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Hasil yang diperoleh dari analisis data Hasil pengujian dengan menggunakan program *SPSS For Windows versi 71.0* diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Squared*) adalah 0,808 dan $D = r^2 \times 100 \% = 80,8 \%$ Ini berarti bahwa 80,8 % variasi kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh faktor pendidikan, komunikasi dan iklim kerjanya, sedangkan sisanya sebesar 19,2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam model.

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas atau pendidikan (X1), komunikasi (X2) dan iklim kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai (Y). Pengaruh signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Untuk nilai F-hitung diperoleh 74,132 dan F-tabel di dapat dari perhitungan taraf kepercayaan (*level of significant*) sebesar 5% dengan d_{fn} (derajat bebas pembilang) = $k-1 = 4-1 = 3$ dan d_{fd} (derajat bebas penyebut) = $n-k = 53-4 = 49$. Sesuai dengan tabel besarnya F-tabel adalah 2,79. Berdasarkan kriteria pengujian diperoleh bahwa apabila nilai F-hitung = 74,132 dibandingkan dengan nilai F-tabel = 2,79 ternyata nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel dan F-hitung berada pada daerah penolakan Ho. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Hi diterima. Ini berarti bahwa pada taraf kepercayaan 5% secara simultan variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

Koefisien *Standardized Beta* digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai *standardized coefficient* pendidikan 0,344, komunikasi 0,406 dan iklim kerja 0,227. Dari ketiga variabel independen tersebut terlihat variabel komunikasi memiliki nilai *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,406, ini berarti variabel komunikasi

memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Adapun hasil pengujiannya untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu :

1. Variabel Pendidikan (X1)

Hasil pengujian untuk variable pendidikan (X1) diperoleh nilai t-hitung = 3,479 dan t-tabel = 1,676. Hal ini berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu; $3,479 > 1,676$, maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

2. Variabel Komunikasi (X2)

Hasil pengujian untuk variable komunikasi (X2) diperoleh nilai t-hitung = 2,854 dan t-tabel = 1,676. Hal ini berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu; $2,854 > 1,676$, maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

3. Variabel Iklim Kerja (X3)

Hasil pengujian untuk variable iklim kerja (X3) diperoleh nilai t-hitung = 1,901 dan t-tabel = 1,676. Hal ini berarti t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu $1,901 > 1,676$, maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

3.3 Pembahasan

Hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

1. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan

dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Hal ini terlihat dari hasil pengujian regresi linier berganda ditunjukkan adanya pengaruh positif variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan garis : $Y = 1,431 + 0,437 X_1 + 0,534 X_2 + 0,318 X_3$, berarti diperoleh konstanta kinerja pegawai sebesar 1,431, nilai koefisien regresi pendidikan sebesar 0,437 berarti setiap penambahan satu skor variabel pendidikan akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,437 dengan asumsi skor variabel independen lain tetap, nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,534 berarti setiap penambahan satu skor variabel komunikasi akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,534 dengan asumsi skor variabel independen lain tetap, nilai koefisien regresi iklim kerja sebesar 0,318 berarti setiap penambahan satu skor variabel iklim kerja akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,318 dengan asumsi skor variabel independen lain tetap. Besaran pengaruh secara simultan antara variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi (*Adjusted R Squared*) adalah 0,808 berarti bahwa 80,8 % variasi kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh faktor pendidikan, komunikasi dan iklim kerjanya, sedangkan sisanya sebesar 19,2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pengaruh signifikansi juga ditunjukkan pada uji F(F-test) yang dilakukan.

2. Secara parsial variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Hal ini terlihat dari hasil analisis uji t(t-test) yang dilakukan.
3. Variabel komunikasi berpengaruh dominan dari variabel pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Hal ini terlihat dari hasil pengolahan data

yang diperoleh nilai *standardized coefficient* yang di gunakan menunjukkan variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Nilai *standardized coefficient* pendidikan 0,344, komunikasi 0,406 dan iklim kerja 0,227. Dari ketiga variabel independen tersebut terlihat variabel komunikasi memiliki nilai *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,406, ini berarti variabel komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

Hasil observasi dan wawancara kepada pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dapat peneliti simpulkan bahwa komunikasi yang terbentuk pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng, karena interaksi antar pegawai terjalin dengan erat sehingga tumbuh rasa kebersamaan. Terbentuknya komunikasi yang efektif tersebut tidak lepas dari ketersesuaian pendidikan pegawai dan bidang ilmu yang dimiliki serta komunikasi yang terjalin selama beraktifitas di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga terbentuk suatu iklim kerja yang kondusif dan saling memahami serta merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Berdasarkan pada temuan penelitian di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- a. Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan pengujian signifikansi simultan memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara statistik antara pendidikan, komunikasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.
- b. Pengujian signifikansi parameter individual memberikan hasil bahwa Secara parsial variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

- c. Komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan dari variabel pendidikan, dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.
- d. Pendidikan, komunikasi dan iklim kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. Dari hasil pengujian membuktikan bahwa 80,2% variabilitas variabel kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng dapat diterangkan oleh variabel pendidikan, komunikasi dan iklim kerjanya.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan temuan penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan kepada pihak manajemen Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng sebagai berikut.

1. Pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu dalam pencapaian kinerja yang maksimal karena faktor pendidikan merupakan kunci bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya mengingat dengan pendidikan yang memadai dan sesuai dengan bidang keahliannya maka akan berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja, kondisi ini akan berimplikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Komunikasi merupakan penunjang penting dalam organisasi mengingat kelancaran semua kegiatan akan dapat terganggu jika terdapat suatu masalah yang menyangkut komunikasi, apabila terjadi masalah dalam komunikasi maka dikhawatirkan akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja pegawai.
3. Dalam penelitian ini komunikasi merupakan faktor yang dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum

Kabupaten Buleleng hendaknya komunikasi yang terjalin agar dipertahankan dan ditingkatkan.

4. Walaupun ketiga hipotesis yang dibangun menunjukkan hasil yang signifikan bukan berarti faktor yang lain diabaikan, akan tetapi harus dicari dan terus dikembangkan variabel yang berkaitan dengan kinerja pegawai agar tujuan organisasi bisa tercapai.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pertambangan dan Energi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng.

DAFTAR PUSTAKA

- Adejimola, 2008. *Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang, Bekasi* : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Asolihun, M. 2008. *Analisis Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Balai Latihan Kerja Industri Surakarta* : Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://etd.eprints.ums.ac.id/2044/1/B100020272.pdf> diakses desember 2014.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : BP Undip.
- Imam Bukhori, 2009. *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan jaringan*. Malang: Jurnal Manajemen Gajayana.
- Junaidi, 2008. *Menghitung Nilai t dan F tabel dengan Excel* : Fakultas Ekonomi, Universitas Jambi, <http://junaidichaniago.wordpress.com> diakses Juli 2015.
- Kang, 2007. *Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang, Bekasi* : Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang
- Mamik. 2010. *Organisasi dan Manajemen*, Cetakan Pertama. Prins Media Publishing.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesembilan : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, 2009. *Analisis pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Karyawan : Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab.Pemalang* ,Universitas Diponegoro Semarang.
- Nelson & Tonks, 2007. *Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikawang, Bekasi* : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*: Yogyakarta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 4 Tahun 2008. *Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng*.
- Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2008. *Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng*
- Rohmad, Zaini dan Indriani, Sri. 2008, *Hubungan Komunikasi, Kompensasi, Dan Pembinaan Dengan Prestasi Kerja Pegawai Di RS PKU Muhammadiyah Surakarta* : Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta. <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3108109135.pdf> .diakses Desember 2014.
- Rudini, Wicky Riska. 2009. *Pengaruh Intensitas Komunikasi Vertikal Terhadap Kenyamanan Kerja : Studi Pada Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang* , Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sekarningtyas, 2011. *Analisis pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Karyawan : Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab.Pemalang*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Soetjipto, 2007. *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa* : Dosen SETIE Indonesia malang.
- Sudarmanto,Gunawan.R. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Sutrisno, 2010. *Analisis pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Karyawan* : Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab. Pemalang, Universitas Diponegoro Semarang.
- Tilaar. 1999. *Pendidikan Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia*. : Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- _____, 2003. *UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* : Jakarta. Departemen Pendidikan Nasional.
- Umar, Husein.2004. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*.Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zahrotun, Fitri. 2008. *Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada perusahaan Meubel CV. Mugiharjo Boyolali* : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
<http://etd.eprints.ums.ac.id/2076/2/A210040049.pdf> diakses Desember 2014.

