

Volume 8 Nomor 3 Desember 2023

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME
8

NOMOR
3

SINTANG
DESEMBER
2023

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia
Eko Eddy Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang,
Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia
Email: jurnaljurkami@gmail.com
Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





**PENGARUH KOMUNIKASI PERSUASIF, *ON JOB TRAINING* DAN PERAN
PEMIMPIN INFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS KERJA KARYAWAN**

Muhamad Yudha Ramadhan[✉], Epsilandri Septyarini², Didik Subiyanto³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia¹²³

[✉]Corresponding Author Email: myudhar102@gmail.com

Author Email: Epsilandiseptyarini@ustjogja.ac.id, didiks@ustjogja.ac.id

Article History:

Received: April 2023

Revision: May 2023

Accepted: November 2023

Published: December 2023

Keywords:

Persuasive

Communication;

On The Job Training;

Informational Leaders,

Work Quality

Abstract:

Human resources are an asset for an organization's success and efficiency in attaining its vision and goals. Work quality will be a critical organizational factor. The purpose of this study was to discover the impact of persuasive communication, on-the-job training, and the function of informative leaders in increasing employee work quality. The research strategy employs quantitative survey methods. The study was conducted at the Dompu Regency Road Traffic and Transportation Service with a population of 200 people and a sample size of 134. The accidental sampling approach was used, along with a questionnaire study instrument. Instrument testing, including validity and reliability tests. Normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests are used to evaluate data requirements. Data analysis with multiple linear regression, statistical testing using partial tests, simultaneous tests and determination coefficient tests. According to the study's findings, leadership information and on-the-job training have considerable beneficial effects on employee work quality while persuasive communication has a marginally good effect. The findings of simultaneous tests reveal that they collectively have a considerable impact on the productivity of personnel at the Dompu Regency Road Traffic and Transportation Service.

Abstrak:

Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi agar berhasil dan efisien dalam mencapai visi dan tujuan. Kualitas pekerjaan akan menjadi faktor kunci organisasi. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui bagaimana Pengaruh Komunikasi persuasif, *On the Job Training*, dan Peran Pemimpin Informasional Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu dengan jumlah populasi sebanyak 200 orang dan untuk sampel yang digunakan sebanyak 134. Teknik pengambilan sampel dengan metode *accidental sampling* instrumen penelitian menggunakan kuisisioner. Pengujian instrumen dengan uji validitas, reliabilitas. Pengujian prasyarat data menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas. Analisis data dengan regresi linier berganda, pengujian statistik menggunakan uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian yaitu komunikasi persuasif tidak berpengaruh signifikan namun berpengaruh positif, sedangkan variabel *On the Job Training*, dan Pemimpin informasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

Sejarah Artikel

Diterima: April 2023

Direvisi: Mei 2023

Disetujui: November 2023

Diterbitkan: Desember 2023

Kata kunci:

Komunikasi Persuasif;

Pelatihan Kerja;

Pemimpin informasional;

Kualitas kerja



Kualitas kerja karyawan di Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu.



How to Cite: Ramadhan, M.Y., Septyarini, E., Subiyanto, D. 2023. *Pengaruh Komunikasi Persuasif, On Job Training dan Peran Pemimpin Informasional Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan.* Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8 (3) DOI : 10.31932/jpe.v8i3.2846

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah segala kemampuan dan daya yang dimiliki oleh setiap manusia baik itu kemampuan untuk berpikir seperti kecerdasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan atau daya rasa seperti hasrat atau keinginan akan suatu hal, dan daya fisik seperti keaktifan, antusias, ramah tamah, yang membuat manusia tersebut menjadi berharga bagi perusahaan karena memiliki nilai kemampuan dan daya yang tinggi untuk membuat perusahaan dapat mencapai dan mewujudkan segala target dan tujuan perusahaan (Aris et al., 2021).

Dalam proses kegiatan dalam perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia memegang peran penting yang dapat menentukan semua kegiatan dalam perusahaan terutama dalam pengambilan kebijakan dan menentukan tujuan selanjutnya, dan sebaliknya jika sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu buruk maka akan mengganggu jalan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Yang artinya manusia memegang peran sebagai perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya suatu tujuan.

Oleh sebab itu, organisasi harus dapat memiliki sumber daya manusia yang memiliki nilai atau daya serta berkualitas yang dapat menjadi kekuatan/aset bagi perusahaan yang dapat menghasilkan kinerja dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien.

Selain dilihat dari kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya maka perlu juga dilihat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, kualitas merupakan suatu konsep yang sulit untuk dipahami dan disepakati, saat ini kata kualitas mempunyai berbagai penafsiran dan pemaknaan, tidak dapat didefinisikan secara tunggal, dan sangat tergantung pada konteks pembahasannya. Kualitas kerja akan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kemampuan dan kekuatan dalam perusahaan.

Menurut (Siti, 2020) kualitas kerja karyawan merupakan standar yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam menghasilkan sesuatu yang sudah dikehendaki serta penilaian yang dilakukan pada hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan atas tugas-tugasnya. Sedangkan menurut (Ade et al., 2018) kualitas kerja adalah hasil dari kemampuan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam kontribusi guna mencapai tujuan atau sasaran perusahaan yang dapat dinilai secara efektif dan efisien. Jadi dapat dikatakan jika berpatokan pada dua teori diatas maka kualitas kerja adalah hasil dari kemampuan sumber daya dalam menghasilkan kinerja yang sesuai standar yang sudah ada guna mencapai tujuan perusahaan serta dapat dinilai secara efektif dan efisien.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi meningkatnya kualitas kerja



karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan salah satu faktornya adalah hubungan antara karyawan, baik itu antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan salah satu cara untuk melihat bagaimana hubungan yang terjadi yaitu dengan cara melihat intensitas komunikasi yang terjadi, komunikasi yang terjadi dalam perusahaan bukan hanya komunikasi dalam bentuk verbal saja melainkan non verbal juga, dengan adanya komunikasi maka akan timbul hubungan sosial antara karyawan dengan karyawan lain.

Dalam perspektif manajemen, komunikasi adalah salah satu alat untuk mencapai tujuan baik itu tujuan besar maupun kecil, jika dilihat dari teknik komunikasi maka akan ada yang namanya komunikasi persuasif. Menurut (Yusuf, 2020) komunikasi persuasif adalah teknik komunikasi yang bertujuan untuk merubah, membujuk, merayu, memotivasi kepercayaan, sikap, dan perilaku karyawan untuk melakukan atau bertindak sesuai dengan kemauan komunikator. Sedangkan menurut (Ahmad, 2017) komunikasi persuasif yaitu aktivitas komunikasi dengan melibatkan sisi psikologi komunikasi, sebagai akibatnya komunikasi tersebut dengan sadar melakukan kegiatan atau perintah atas kehendaknya sendiri.

Dari teori diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi persuasif dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dengan cara memanfaatkan kekuatan psikologi yang terdapat pada karyawan guna mempengaruhi kepercayaan, sikap, dan perilaku yang dimiliki karyawan, serta dapat diarahkan menuju standar kualitas kerja karyawan yang dibutuhkan.

Selain komunikasi, ada beberapa faktor yang menjadi indikator keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kerja

karyawan salah satunya adalah *job training* atau pelatihan kerja pada karyawan. Dilihat dari pelaksanaan *job training* dapat dibagi menjadi dua, yaitu *on the job training* dan *off job training*, *on the job training* adalah pelatihan yang difokuskan pada pelatihan didalam ruang lingkup perusahaan disertai dengan materi berupa tugas kepada karyawan untuk di kerjakan, sedangkan *off job training* dilakukan diluar ruang lingkup perusahaan atau diluar tempat kerja yang di mana materi-materi atau tugas-tugas tertentu yang diberikan kepada peserta (Dewi, 2018).

Adanya pengaruh pelatihan kerja atau *job training* dalam kualitas kerja karyawan terbukti dari beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan *on the job training* dapat mempengaruhi positif terhadap kualitas kerja karyawan. Dalam penelitian (Dewi, 2018) yang dimana pada penelitian ini secara tidak langsung membahas pengaruh pelatihan kerja terutama *on the job training* pada kualitas kerja karyawan menyatakan bahwa *on the job training* berpengaruh terhadap kualitas kinerja dan dapat meningkatkan kemampuan serta pemahaman karyawan lebih baik dari sebelumnya.

Dalam proses meningkatkan kualitas kerja karyawan bukan hanya komunikasi persuasif dan *on the job training* atau pelatihan saja yang dibutuhkan melainkan bagaimana peran pemimpin yang memegang pengaruh besar dalam melaksanakan pengambilan keputusan secara tepat guna menghasilkan kebijakan yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan terutama peran pemimpin informasional yang berkaitan secara langsung dengan segala aspek informasi baik yang ada dalam organisasi maupun diluar organisasi atau perusahaan, yang akan menjadi landasan dari segala

kebijakan dan pengambilan keputusan yang terdapat dalam organisasi.

Menurut (Ahmad & Ratna, 2022) pemimpin ialah seorang yang memiliki kemampuan dan kelebihan, khususnya kecakapan, kemampuan, dan kelebihan dalam suatu bidang, sebagai akibatnya dia mampu memengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan serta memiliki kewibawaan guna mengarahkan dan membimbing karyawan kearah yang lebih baik. Peran artinya perilaku yang sudah diatur dan diharapkan dari seorang tertentu.

Dapat dikatakan berdasarkan teori diatas yaitu peran pemimpin merupakan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada seseorang yang memiliki kecakapan, kelebihan, dan kewibawaan sebagai pemimpin yang diharapkan dapat membawa ke arah yang lebih baik. Sedangkan menurut (Badu & Djafri, 2017) tugas atau peran pokok seorang pemimpin adalah melakukan fungsi manajemen yang terdiri atas merencanakan (sebagai orang yang dapat merencanakan langkah selanjutnya guna mencapai tujuan perusahaan), mengorganisasi (peran sebagai orang yang mengatur dan menyusun sumber daya yang ada), mengarahkan (peran untuk mengarahkan sumber daya), dan mengawasi (peran sebagai pengawas).

Menurut (NunghKolifah & Nugroho, 2021) peran pemimpin dalam ruang lingkup organisasi sangatlah penting, terdapat 3 peran utama yang dimiliki oleh seorang pemimpin atau dalam kepemimpinan yaitu peran informasional, peran interpersonal, dan peran *decisional*. Menurut (Rahmaziainar et al., 2021) *informational roles* adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengelola informasi, yang dimana memperlihatkan

peran pemimpin sebagai pemantau atau pihak yang mencari informasi serta mengawasi jalannya kegiatan dan informasi yang beredar dalam perusahaan, tidak hanya mencari dan mengawasi informasi pemimpin juga harus mampu menjadi penyebar atau sumber informasi, serta pemimpin harus mampu menjadi juru bicara yang mampu menghubungkan seluruh karyawan yang ada.

Sedangkan menurut (Sudadi, 2020) peran informasional merupakan peran seorang pemimpin dalam mengatur informasi baik informasi yang berasal baik dari dalam organisasi maupun diluar organisasi, dalam peran informasioanal ini mengemukakan terdapat 3 fungsi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu memantau (*monitoring*), pembagi informasi atau peran informasional (*disseminator*), dan juru bicara (*spokesperson*). Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan teori-teori diatas peran pemimpin informasional merupakan peran pemimpin yang bertanggung jawab dalam segala bentuk informasi yang berada pada organisasi atau perusahaan, yang dimana peran ini menuntut pemimpin untuk mampu mengelola informasi, mencari informasi, menyebarkan informasi serta sebagai pihak yang dapat menjadi juru bicara.

Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kabupaten Dompu adalah salah satu instansi pemerintah yang diberikan tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk menyelenggarakan urusan kebijakan terhadap lalu lintas, angkutan jalan dan transportasi untuk daerah Kabupaten Dompu. Peneliti memilih Dinas Perhubungan Lalu lintas dan angkutan jalan Kabupeten Dompu dikarenakan pentingnya kualitas kerja karyawan Dinas perhubungan Lalu lintas dan Angkutan jalan (LLAJ)



kabupaten Dompu untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang sesuai guna memenuhi tanggung jawab yang tertera pada undang-undang republik Indonesia nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan. UU ini melihat bahwa lalu lintas dan angkutan jalan memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan dan integrasi nasional sebagai bagian dari upaya memajukan kesejahteraan umum.

Dinas perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan jalan (LLAJ) kabupaten Dompu menghadapi banyak masalah salah satunya ketidakrataan kualitas kerja karyawan seperti yang disampaikan oleh salah satu karyawan dinas perhubungan kabupaten Dompu bahwa pegawai mereka memiliki latar pendidikan dari tingkat SMP sampai dengan strata 2, namun mereka melakukan kerja sama dengan beberapa instansi untuk meningkatkan kompetensi pegawai, dan faktanya hal ini benar terjadi pada dinas perhubungan Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu yang terbukti dari permasalahan lalu lintas dan angkutan umum yang masih relatif besar dengan permasalahan yang kompleks. Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya tuntutan yang dilakukan masyarakat terhadap kualitas kerja karyawan dinas perhubungan lalu lintas dan angkutan jalan kabupaten Dompu untuk mengatasi masalah lalu lintas dan angkutan umum semakin kompleks pula.

Oleh karena itu segala permasalahan yang berkaitan dengan lalu lintas dan dishub kabupaten Dompu harus dapat direspon dan dievaluasi secepat mungkin. Permasalahan tersebut dapat menjadi tantangan bagi kualitas kerja pegawai dinas lalu lintas dan angkutan jalan kabupaten Dompu sebagai instansi yang secara

langsung berkaitan dengan masalah tersebut.

Karena hal inilah adanya tuntutan terhadap karyawan atau pegawai instansi pemerintah untuk terus meningkatkan kualitas kerja agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan secara optimal. Dapat dikatakan bahwa dalam proses meningkatkan kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan dalam instansi yang diberikan kepada karyawan atau *on the job training*, serta bagaimana peran pemimpin informasional dalam mengelola sumber daya yang ada serta memanfaatkan segala bentuk informasi yang dimiliki, dan pemanfaatan faktor lain seperti teknik komunikasi yang tepat, seperti komunikasi persuasif yang dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan pada standar kualitas kerja yang sudah ditentukan secara bertahap

Oleh karena hal ini, dalam proses melaksanakan tugas urusan pemerintah kabupaten Dompu dibidang lalu lintas dan angkutan umum sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dapat membawa instansi untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Seperti kemampuan komunikasi persuasif yang dapat memberikan pengaruh terhadap persepsi karyawan, pelatihan karyawan atau *on the job training*, serta bagaimana peran pemimpin informasional dalam mengelola segala aspek terutama aspek informasi yang dibutuhkan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi persuasif, *on the job training* dan peran pemimpin informasional terhadap kualitas kerja karyawan di Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kabupaten Dompu.



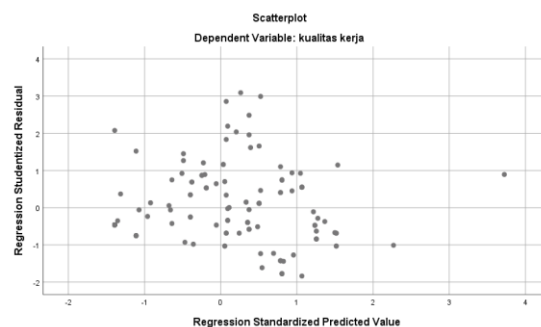
METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji hipotesis. Oleh karena itu, untuk menjawab pertanyaan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dina Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan jalan (LLAJ) Kabutan Dompus yang berjumlah 200 orang. Adapun sampel penelitian sebanyak 134 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pengukuran pada alternatif jawaban menggunakan skala dengan lima alternatif jawaban. Uji instrumental mencakup pengujian validasi dan uji reliabilitas. Selanjutnya data penelitian dilakukan uji prasyarat data menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Dengan Uji Hipotesis yaitu Uji Statistik (Uji t), Uji Simultan (F), Uji Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan model *Kolmogrov-Smirnov*, dengan dasar pengambilan keputusan yang berpatokan pada nilai *Monte Carlo Sig (2-Tiled)* yang tidak kurang dari 0,05. Dari

hasil analisis data menunjukkan nilai atau menunjukkan nilai signifikansi $0,76 > 0,05$ sehingga data penelitian ini dapat dikatakan normal. Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* komunikasi persuasif sebesar 0,448, *on the Job Taining* sebesar 0,374, dan pemimpin informasional sebesar 0,645 yang artinya semua variabel menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,10$. Demikian halnya nilai VIF $< 10,00$. Maka disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Hasil Uji Heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1

Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan tidak terdapatnya gejala heterokedastisitas, dimana penyebaran titik - titik pada gambar tersebar secara acak diatas atau dibawah angka 0, penyebaran titik – titik tidak membentuk suatu pola.

Hasil pengujian statistic Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.473	1.134		6.588	.000
Komunikasi Persuasif	.140	.067	.168	2.099	.038
On the Job Training	.399	.073	.476	5.429	.000

Pemimpin Informasional	.167	.043	.257	3.849	.000
------------------------	------	------	------	-------	------

a. *Dependent Variable: Kualitas Kerja*

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh persamaan $Y = 7,473 + 0,140(X1) + 0,399(X2) + 0,167(X3)$. Variabel komunikasi persuasif memiliki nilai positif sebesar 0,140 yang berarti komunikasi persuasif yang semakin baik maka kualitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Variabel *on the job training* memiliki nilai positif sebesar 0,399 yang menunjukkan bahwa *on the job training* yang semakin meningkat maka kualitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Variabel peran pemimpin informasional memiliki nilai positif sebesar 0,167 yang berarti apabila peran pemimpin informasional meningkat maka kualitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan

Berdasarkan tabel 1 diatas variabel Komunikasi persuasif memiliki nilai sig sebesar 0,038 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi persuasif tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Untuk variabel *on the job training* memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *on the job training* berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja. Untuk variabel peran pemimpin informasional memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 yang artinya pemimpin informasional juga berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Tabel 2. Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.534	3	37.178	72.553	.000 ^b
	Residual	66.615	130	.512		
	Total	178.149	133			

a. *Dependent Variable: Kualitas Kerja*

b. *Predictors: (Constant), Pemimpin Informasional, Komunikasi Persuasif, On the Job Training*

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan uji simultan (F) dapat diidentifikasi bahwa variabel komunikasi persuasif, *on the job training*, dan peran pemimpin informasional menunjukkan

bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Dibuktikan nilai signifikansi pada hasil uji F yakni sebesar 0,000 (<0,05).

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.617	.71584

a. *Predictors: (Constant), pemimpin informasional, komunikasi persuasif, on the job training*

b. *Dependent Variable: kualitas kerja*

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, 2023



Berdasarkan hasil uji tampak pada table 3 diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,791 dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi persuasif, *on the job training*, dan peran pemimpin informasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja sebesar 0,791 atau 79,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Pengaruh Komunikasi persuasif terhadap kualitas kerja. Hasil olah data menunjukkan bahwa variabel komunikasi persuasif berpengaruh tidak signifikan namun memiliki nilai positif terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Hal tersebut berdasakan pada nilai B yang dimiliki bernilai positif yaitu sebesar 0,140 sehingga dapat dikatakan jika komunikasi persuasif meningkat maka akan terjadi peningkatan juga pada kualitas kerja karyawan, sedangkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $2,099 > 1,97783$ dan nilai signifikansi sebesar $0,038 > 0,05$ maka hipotesis pertama ditolak.

Hasil penelitian tidak bertentangan dengan penelitian (Suhada et al., 2022) korespondensi yang menarik berpengaruh positif dan signifikan terhadap sifat pekerjaan representative. Demikian pula dalam penelitian (Wiyono, 2019) ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi persuasif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya komunikasi merupakan salah satu indikator yang menghubungkan segala aspek dalam instansi, terutama komunikasi persuasif yang dapat digunakan oleh pemimpin guna untuk mempengaruhi persepsi, sikap, perilaku dan keputusan karyawan, namun setelah penelitian dilakukan masih ada beberapa jawaban responden yang masih dirasa

kurang pada indikator di variabel komunikasi persuasif. Menurut (Almahdi &Adiwati, 2022) komunikasi yang berdampak besar terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Ketika terdapat komunikasi yang baik dalam suatu organisasi, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Hal yang perlu diperhatikan Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu yakni harus mampu menanamkan dan menjelaskan mengenai ilmu komunikasi terutama komunikasi persuasif sehingga karyawan dapat lebih memahami segala aspek pesan yang disampaikan baik itu tujuan, isi dan maksud, serta pemimpin harus mampu menyampaikan pesan terhadap komunikan dengan cara yang lebih baik seperti lebih memperhatikan kebutuhan dan kepentingan komunikan yang dapat menjadi patokan untuk menentukan faktor seperti apa yang akan membuat mereka memilih pilahan sesuai dengan keinginan dan kepentingan instansi, serta lebih memanfaatkan data dan fakta guna lebih meyakinkan mereka, dan juga menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh komunikan. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pesan yang sudah di sampaikan, amati tanggapan komunikan serta pelajari apa yang berhasil dan apa yang perlu ditikatkan dalam kemampuan penggunaan komunikasi persuasif dalam instansi, yang dimana pemahaman mengenai komunikasi persuasif harus ditingkatkan guna memberikan pemahaman lebih bagi setian orang dalam instansi untuk memahami komunikasi persuasif akan memengaruhi persepsi karyawan terhap pengambilan keputusan yang akan berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka serta kembali



melakukan pengujian guna untuk melihat perkembangan yang akan datang.

Pengaruh *on the job training* terhadap kualitas kerja. Hasil uji olah data menunjukkan bahwa variabel *on the job training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $5,429 > 1,97838$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dibandingkan dengan $0,05$. Nilai b variabel ini bernilai positif yaitu sebesar $0,399$ sehingga apabila *on the job training* semakin baik maka kualitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kabupaten Dompu akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dewi, 2018), berdasarkan temuan penelitiannya, pelibatan karyawan dalam berbagai *on-the-job training* akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas *on-the-job training* di masa mendatang akan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan bagi organisasi.

Pengaruh pemimpin informasional terhadap kualitas kerja. Hasil uji olah data menunjukan bahwa variabel pemimpin informasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,849 > 1,97838$ dan nilai sig sebesar $0,000$ yang lebih kecil dibandingkan $0,05$. Nilai B variabel ini bernilai positif yaitu sebesar $0,167$.

Menurut (Edyanto et al., 2023) pemimpin adalah pemegang kunci—terutama dalam hal informasi tentang sesuatu yang dipegangnya sehingga peran informasional pemimpin sangatlah strategis. Rencana, kebijakan, ekspektasi peran, instruksi, dan tanggung jawab bawahan semuanya dijelaskan kepada bawahan dalam peran informatif. Rencana tindakan diotorisasi untuk mencapai tujuan kinerja.

Pengaruh komunikasi persuasif, *on the job training*, pemimpin informasional secara bersama-sama terhadap kualitas kerja. Berdasarkan hasil uji olah data variabel komunikasi persuasif, *on the job training*, dan pemimpin informasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019; Fangiziah et al., 2023). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka perusahaan harus mengelola sumber daya manusia serta modal atau kekuatan fundamental yang menjadi kekuatan utama dalam perusahaan seefektif mungkin.

PENUTUP

Berdasarkan pada pembahasan bab sebelumnya mada dapat disimpulkan komunikasi persuasif berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu. *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu. Pemimpin informasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan



Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu. Secara simultan komunikasi persuasif, *on the job training*, pemimpin informasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu. Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyarankan kepada pihak yang berkepentingan untuk melakukan pengkajian ulang terkait komunikasi persuasif Dinas Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten Dompu. Berkenaan dengan *on the job training*, dan pemimpin informasional peneliti menyarankan untuk instansi untuk lebih dapat memberikan pemahaman dan pelatihan terhadap *on the job training* dan peran pemimpin agar mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, S., Henny, S., & Lenny, H. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 48–64.
- Ahmad, Y., & Ratna, Y. (2022). peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Mentari Publika*, 02(01), 1–10.
- Ahmad, Z. (2017). Teknik komunikasi persuasif dalam pengajaran. *JALIE: Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, 1(1), 41–67.
- Almahdi, A., Adiwati, M. R., 2022. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i2.1845
- Aris, A., Dede, A., Purwanti, Nopi, O., Rizka, wahyuni amelia, Abdul, rahman safiih, Muhamad, A., Hira, M., Melda, W., & Deniessusanto. (2021). *Membangun SDM tangguh di tengah gelombang*. penerbit cendikia mandiri.
- Badu, S.Q. dan Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Dewi, S.D. 2018. Analisis Dominasi Pengaruh *On The Job Training* terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja. *Jurnal Manajemen* Volume 8, Nomor 1, Juni 2018
- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai , . 2(1), 129–147
- NunghKolifah, M., & Nugroho, M. A. S. (2021). Peran motivasi sebagai mediator dimensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Netindo solution Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(2), 501–515.
- Rahmazeiniar, F., Dalmiyatun, T., & Gayatri, S. (2021). Peran Pemimpin Terhadap Partisipasi Anggota Pengolah Pisang Di Kampung Tematik Kelurahan Rowosari Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Agromedia*, 39(2).



Siti, lam'ah nasution. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94.

Sudadi. (2020). Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah (Studi di MI Muhammadiyah Madureso Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen). *Jurnal Inspirasi*, 4(1). <https://ejournal.undaris.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/163>

Suhada., Damayanti. R., Juniarti. A. 2022. Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Komunikasi Persuasif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.19 No.3, Oktober 2022: 491-508

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 22 tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan

Wiyono, D. (2019). Studi Analisis Dampak Komunikasi Persuasif Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 1(1), 12–22. Diambil dari <https://www.jurnal.ariyanti.ac.id/index.php/adminof/article/view/34>

Yusuf, H. (2020). Komunikasi persuasif disnakertrans kota bogor mengatasi masalah pengangguran generasi milenial. *LINIMASA: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 80–98.

