

S O L U S I

Vol. 11 No. 3 / Juli 2012

Perbedaan Persepsi Mahasiswa Akuntansi yang Belum Mengambil Matakuliah Auditing dan yang Sudah Mengambil Matakuliah Auditing Terhadap Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Program Studi S-1 Perguruan Tinggi di Semarang)
Haniyo Adi Wibowo, Ardiani Ika S

Epistemologi dalam Kehidupan Bermasyarakat
Elizabeth Lucky Maretha S.

Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Propinsi Jawa Tengah)
Solichatun, Tri Endang Yani

Evaluasi Dampak Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan dalam Pengentasan Kemiskinan Perkotaan di Kabupaten Banyumas (Studi Kasus di Kecamatan Sokaraja)
Lilis Siti Badriah, Dijan Rahajuni

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Investasi Bertahap : Studi Eksperimen
Desrir Miftai, Andi Irfan

Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kesiediaan Wajib Pajak Orang Pribadi yang Melakukan Usaha dalam Membayar Pajak (Studi di Kabupaten Pati Jawa Tengah)
Hj. Widhy Setyowati, Hesty Ningtyas

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Bambang Sudyatno, Y. Willy Ciptadi A.

Rasio Keuangan dan Peringkat Obligas
Ida Nurhayati

Kemampuan Keuangan Daerah Kota Semarang
Maryono

Analisis Pengaruh Rasio Keuangan, Tingkat Inflasi dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan pada Bank Umum Swasta Nasional di Indonesia yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2006 - 2009
Melinda P, Febrina Nafasati P.

S O L U S I

**Mengkaji masalah-masalah sosial, ekonomi dan bisnis
Terbitan 3 bulan sekali
(Januari, April, Juli, Oktober)**

**Penerbit :
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**Pelindung :
Rektor Universitas Semarang**

**Penanggungjawab :
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**Dewan Redaksi :
Prof. Dr. Pahlawansjah Harahap, SE., ME. (USM)
Prof. Dr. Imam Ghozali, M Com., Hons., Akt. (UNDIP)
Prof. Supramono, SE., MBA., DBA (UKSW)
Prof. Dr. Dra. Sulastri, ME., M Kom. (UNISRI)
Dr. Ir. Kesi Widjajanti, SE., MM. (USM)**

**Redaktur Pelaksana :
Andy Kridasusila, SE., MM.
Dr. Ardiani Ika S., SE., MM., Akt.
Adijati Utaminingsih, SE., MM.**

**Sekretaris Pelaksana :
Abdul Karim, SE., MSi., Akt.
Susanto, SE., MM.**

**Tata Usaha :
Ali Arifin**

**Alamat Penerbit/Redaksi :
Jl. Soekarno Hatta (Tlogosari)
Telp. (024) 6702757, Fax. (024) 6702272
Semarang - 50196**

Terbit Pertama kali : Juli 2002

KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap 3 bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang ilmu ekonomi baik manajemen, akuntansi maupun studi pembangunan.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada pembaca, pengirim artikel yang antusias untuk melakukan tukar pikiran dan berkomunikasi melalui media ini. Sekiranya hal ini dapat dipertahankan, maka selain kehadiran kami akan selalu dapat terlaksana dengan tepat waktu dan artikel yang beragam. wawasan pembaca juga akan semakin luas.

Penerbitan majalah ilmiah SOLUSI kali ini menghadirkan 10 (sepuluh) artikel yang telah kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan artikel-artikel ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan kami terhadap dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu ekonomi bagi pengembangan organisasi swasta maupun institusi pemerintah Negara Republik Indonesia.

Hormat kami,

Redaksi

DAFTAR ISI

	Hal.
1 Perbedaan Persepsi Mahasiswa Akuntansi yang Belum Mengambil Matakuliah Auditing dan yang Sudah Mengambil Matakuliah Auditing Terhadap Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Program Studi S-1 Perguruan Tinggi di Semarang) <i>Hanityo Adi Wibowo, Ardiani Ika S</i>	1 – 15
2 Epistimologi dalam Kehidupan Bermasyarakat <i>Elizabeth Lucky Maretha S.</i>	16 - 24
3 Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Propinsi Jawa Tengah) <i>Solichatun, Tri Endang Yani</i>	25 - 34
4 Evaluasi Dampak Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan dalam Pengentasan Kemiskinan Perkotaan di Kabupaten Banyumas (Studi Kasus di Kecamatan Sokaraja) <i>Lilis Siti Badriah. Dijan Rahajumi</i>	35 - 47
5 Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Investasi Bertahap : Studi Eksperimen <i>Desri Miftah, Andi Irfan</i>	48 - 62
6 Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kesiediaan Wajib Pajak Orang Pribadi yang Melakukan Usaha dalam Membayar Pajak (Studi di Kabupaten Pati Jawa Tengah) <i>Hj. Widhy Setyowati, Hesty Ningtyas</i>	63 - 85
7 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <i>Bambang Sudyatno, Y. Willy Ciptadi A.</i>	86 - 103
8 Rasio Keuangan dan Peringkat Obligasi <i>Ida Nurhayati</i>	104 - 123
9 Kemampuan Keuangan Daerah Kota Semarang <i>Maryono</i>	124 – 146
10 Analisis Pengaruh Rasio Keuangan, Tingkat Inflasi dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan pada Bank Umum Swasta Nasional di Indonesia yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2006 – 2009 <i>Melinda P, Febrina Nafasati P.</i>	147 – 156

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI KASUS PADA DINAS TENAGA KERJA,
TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI JAWA TENGAH)**

Oleh:

Solichatun

Tri Endang Yani

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Abstraksi

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah). Variabel Independen dalam penelitian ini meliputi: kepuasan kerja, komunikasi dalam organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan variable dependennya kinerja pegawai. Analisis dimulai dengan menguji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, komunikasi dalam organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Kata kunci: kepuasan kerja, komunikasi dalam organisasi dan motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study analyzes the factors that influence the performance of civil servants (Case Study At Manpower, Transmigration and Population of Central Java province). Independent variables in this study include: job satisfaction, communication within the organization and motivation. Whereas the dependent variable employee performance. The analysis begins by testing the quality of data validity and reliability. Testing irregularities, including the assumption of classical test multicollinearity, heteroscedasticity test and test for normality.

The results by using a multiple linear regression analysis showed a significant and positive effect between job satisfaction, communication within the organization and motivation to work partially with respect to the performance of civil servants Manpower, Transmigration and Population in Central Java Province.

Keywords: job satisfaction, communication within the organization and work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja Menurut Irwan (2008) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kepuasan kerja, komunikasi dan motivasi.

Kepuasan kerja ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditentukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan terhadap lingkungannya.

Menurut Marrier dalam Rathakrishnan (2006) Komunikasi adalah merupakan aspek dan elemen yang penting dalam fungsinya sebuah organisasi. Komunikasi organisasi mempunyai hubungan yang rapat dan saling mempengaruhi.

Winardi (2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Instansi juga harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan Pegawai yang sesuai dengan jasa yang diberikan instansi. Dengan kata lain bahwa orang lebih setia kepada pekerjaan mereka bila partisipasi mereka dihargai dan didorong.

Tahun 2011 di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah terdapat 32 kegiatan di bidang teknis. Dari Kegiatan tersebut terdapat 8 kegiatan yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan, antara lain kegiatan Uji Kompetensi, Sertifikasi, Akreditasi dan Standarisasi, Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, Pengadaan sarana dan Prasarana Produktivitas, Pelayanan Penempatan Pembinaan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Dalam & Luar Negeri, Pengembangan Data Base Kasus, Penanganan Kasus Kecelakaan Kerja dan jamsostek, Fasilitasi Penyelesaian Kasus TKI bermasalah dan Fasilitasi Penyelenggaraan Adminduk dan Pencatatan Sipil. Penyelesaian program waktu yang berlarut-larut bisa dikarenakan pegawai mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan masalah komunikasi antar pegawai, tidak terjalannya komunikasi antar pegawai, masih minimnya tingkat penghargaan yang diberikan kepada pegawai, ini bisa menimbulkan tekanan psikologis karena pegawai merasa apa yang sudah diberikan kepada instansi tidak dinilai sesuai dengan aktivitasnya.

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah meningkatkan kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah melalui kepuasan kerja, komunikasi dalam organisasi dan motivasi.

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat disusun pertanyaan penelitian yaitu:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah?
- b. Apakah komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Suprihanto (dalam Srimulyo,2007) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Selanjutnya Simamora (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Output yang dihasilkan sebagaimana yang dikatakan Simamora di atas dapat berupa fisik maupun non fisik.

Menurut Irwan (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang ada pada diri pegawai itu sendiri dan faktor yang ada pada pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor dari pegawai, meliputi: kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- 2) Faktor dari pekerjaan, meliputi: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat / golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan Pegawai yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama Pegawai, dengan atasannya, maupun Pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik Pegawai, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan Pegawai, umur, dan sebagainya; (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan Pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan suatu proses dinamik yang berfungsi sebagai alat utama bagi sukses atau tidaknya organisasi dalam hubungannya dengan lingkungan tugas. Komunikasi berhubungan positif dengan kinerja, tetapi tidak sekuat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan. Chen et al., (2006) menyatakan komunikasi organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kinerja dan berhubungan negatif dengan tekanan pekerjaan.

Komunikasi Organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Alex, 2003)

Goldhaber (2006) memberikan definisi komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Maka ini akan menjadi pendorong kepada pekerja-pekerja untuk memberi sokongan kepada rekan-rekan yang menghadapi masalah. Banyak penelitian telah mengidentifikasi beberapa fungsi penting komunikasi mendatar, antaranya komunikasi mendatar merupakan penyelesaian masalah pada peringkat awal dan peringkat konflik (Pace & Faules, 2004). Komunikasi mendatar juga merupakan pengganti komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah. Komunikasi mendatar ini menyediakan hubungan persahabatan dan membolehkan rekan sekerja saling memberi sokongan interpersonal. Komunikasi mendatar adalah penting karena hubungan yang rapat dengan rekan sekerja membolehkan seseorang pekerja itu dapat diterima oleh pekerja yang lain.

Hal ini sesuai dengan Blum & Natlor (2008), yang menyatakan seseorang itu tidak akan mempunyai kinerja maksimal walaupun mereka mahir dan rajin jika mereka tidak diterima oleh teman sekerjanya.

Komunikasi jenis ke bawah juga berpengaruh terhadap prestasi pekerja yang di manifestasikan dalam bentuk pujian ataupun pemberian ganjaran ekstrinsik.

Motivasi

Menurut Heidyachman dan Husnan (2006) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Menurut Hasibuan (2006) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya.

Secara umum Phillip Kotler (2002) kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan prestasi suatu produk yang dirasakan (atau hasil) seseorang dalam hubungannya dengan harapan tersebut.

Tiffin (1974) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap Pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Bahwa positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dilihat dari besaran gaji atau upah yang diberikan, tetapi ini sebenarnya bukan satu-satunya faktor ada faktor lain seperti suasana kerja, hubungan atasan dan bawahan ataupun rekan sekerja, pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, fasilitas yang ada dan diberikan.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang disajikan sebagai berikut:

H₁ = Ada Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

Hubungan Komunikasi dalam Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Komunikasi berhubungan positif dengan kinerja, tetapi tidak sekuat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan. Chen et al., (2006) menyatakan komunikasi organisasi

berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kinerja dan berhubungan negatif dengan tekanan pekerjaan.

Komunikasi Organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Alex, 2003)

Seseorang itu tidak akan mempunyai kinerja maksimal walaupun mereka mahir dan rajin jika mereka tidak diterima oleh teman sekerjanya. Manusia yang mempunyai keinginan yang kuat terhadap afiliasi, perasaan dipunyai dan keterlibatan dengan orang lain. Interaksi di kalangan pekerja berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang disajikan sebagai berikut:

H₂ = Ada Pengaruh Antara Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut M. Manullang (2005) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan diberi dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan orang-orang agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Heidyrachman dan Husnan (2006) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang disajikan sebagai berikut:

H₃ = Ada Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

PENELITIAN TERDAHULU

Bey Arifin (2005), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh faktor-faktor kepuasan Komunikasi terhadap kinerja karyawan" menyimpulkan bahwa Kepuasan Iklim Komunikasi, Kepuasan Komunikasi Pengawasan, Kepuasan Kualitas Media, Kepuasan Komunikasi dengan Rekan Kerja, Kepuasan Informasi Instansi, Kepuasan Umpan Balik Individu, Kepuasan Komunikasi Atasan dengan Bawahan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

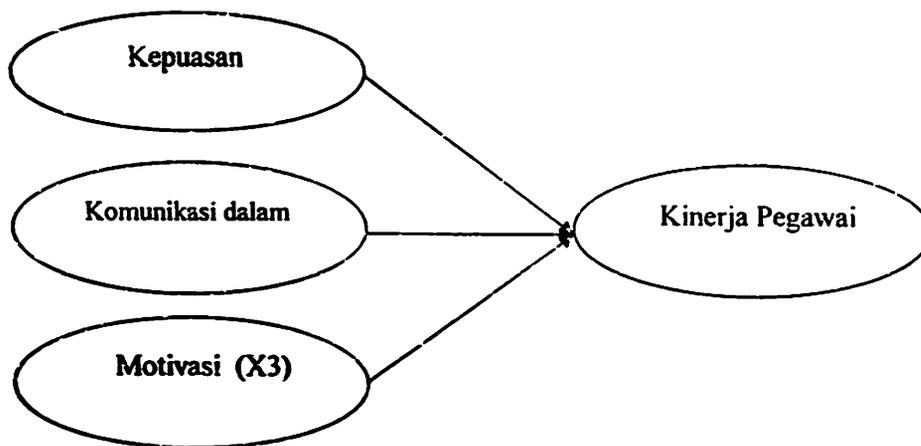
Achmad Gani (2008), dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Bajak Bumi dari Saingonan Kota Makassar" menyimpulkan bahwa Variabel profesionalisme, disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Ariawan (2007), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Gorontalo"

menyimpulkan bahwa Variabel Motivasi dan Pemberdayaan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai

KERANGKA PEMIKIRAN

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kepuasan kerja, komunikasi dalam organisasi dan motivasi. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini:



Gambar: Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Sedangkan variabel bebasnya (*independent variabel*) adalah: kepuasan kerja, komunikasi dan motivasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah 270 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Proportional Random sampling*.

Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin (dalam Husein) diperoleh sebanyak 73 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji Validitas diketahui bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kepuasan kerja, variabel komunikasi dan variabel motivasi adalah valid.

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas diketahui seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,600, hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini *reliable* (handal).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan Uji normalitas diketahui distribusi data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas berdasarkan angka tolerance dan VIF menunjukkan disekitar angka 1, sehingga disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas menggunakan scatterplot terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terkena heterokedastisitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel : Rgresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	2.144	.914		2.347	.022	
	Kepuasan Kerja	.118	.042	.206	2.833	.006	.944
	Komunikasi Organisasi	.339	.080	.453	4.238	.000	.438
	Motivasi	.220	.067	.359	3.307	.001	.425

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2011

Berdasarkan tabel 4.14 persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,206X_1 + 0,453X_2 + 0,359X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), variabel Komunikasi dalam Organisasi (X2) dan variabel Motivasi (X3) secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Berdasarkan tabel Anova diketahui bahwa nilai F sebesar 43.531 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti model regresi ini dapat digunakan untuk peramalan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,639 artinya 63,9 persen variasi dari semua variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 36,1 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja, variabel komunikasi dalam organisasi dan variabel motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

Nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,639 artinya 63,9 persen variasi dari semua variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 36,1 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja pegawai negeri sipil bisa ditingkatkan dengan cara memperbaiki suasana kerja, hubungan atasan dan bawahan ataupun rekan sekerja, pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, fasilitas yang ada dan diberikan.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan perlu lebih meningkatkan komunikasi dengan para pegawai secara langsung dan tatap muka, sekaligus mampu mengadaptasikan perilaku masing – masing dalam menghadapi berbagai tipe atau karakteristik dari bawahannya sesuai dengan kondisi dan situasi yang tepat.
3. Perlunya ditingkatkan motivasi dalam bekerja dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan serta menanamkan mental keagamaan yang kuat kepada para pegawai, guna mendapatkan mutu dan kualitas pegawai yang tinggi sekaligus berakhlak mulia, contohnya: mengadakan siraman rohani, halal bihalal, dan mengadakan peringatan hari besar keagamaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat yang digunakan sangat terbatas, yaitu kepuasan kerja, komunikasi dalam organisasi dan motivasi. Sementara itu masih ada beberapa variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat (Kinerja), antara lain komitmen organisasi, lingkungan organisasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan.

AGENDA PENELITIAN SELANJUTNYA

Hasil-hasil dalam penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan agar dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan yang disarankan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Area penelitiannya yang hanya di satu wilayah saja yaitu di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, tentunya hal ini tidak bisa mewakili kondisi seluruh kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten dan Kota. Untuk penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.
2. Menambah variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel yang disarankan seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, 2003, *Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Strategik*, Edisi Khusus Jurnal Siasat Bisnis On Human Resources.
- Bey Arifin, 2005 *Pengaruh faktor-faktor kepuasan Komunikasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Benefit Vol XII 2005
- Achmad Gani, 2008 *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Bajak Bumi daii Saingonan Kota Makassar* Jurnal Benefit Vol XI 2008
- Ariawan, 2007 *Penguruh Motivasi dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Gorontalo* Jurnal Benefit Vol X 2007
- Heidyrachman dan Husnan, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Liberty Yogyakarta
- Irwan, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, UGM, Yogyakarta
- Imam Ghozali, 2006, *Analisis SPSS Multivariate*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara 2000, *Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung
- Maryani&Supomo, 2001, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN
- Supardi, 2005, *Metode Penelitian*, Liberty Yogyakarta