

ANALISA HASIL KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS STEKOM SEMARANG DARI PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN KEMAMPUAN KERJA

Pemilia Sulistyowati ¹⁾, Heni Susilowati ²⁾
Program Studi S1 Manajemen, STIE Trianandra, Kartasura

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas STEKOM Semarang.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 82 responden. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja.

Kata kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research is to know the Influence of Communication, Motivation, And Work Ability To Performance Of Subdistrict Officer Of Universitas STEKOM Semarang

Research data was obtained through questionnaire. The sample used in this research is 82 respondents. The data obtained were processed by using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using multiple regression analysis to determine the effect of independent variables to dependent variables, but before the test is done first test the validity and reliability test.

The result of regression analysis shows that Communication, Motivation, and Work Ability to Performance.

Keywords : Communication, Work Motivation, Work Ability, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dijelaskan sebagai berikut : Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yaitu motivasi. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti komunikasi, perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Penelitian ini tentang kinerja ini dilakukan di Universitas STEKOM Semarang. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka upaya peningkatan kinerja pegawai Universitas STEKOM Semarang dapat selalu dipantau dan ditingkatkan.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini difokuskan pada 3 variabel yaitu komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan kerja. Komunikasi adalah proses memberikan keterangan dan pengertian dari seorang kepada orang lain (Muhammad, 2007). Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Komunikasi organisasi dapat dikatakan aspek yang sangat penting guna menciptakan kerjasama karena di dalamnya terdapat orang-orang atau anggota organisasi untuk memberikan informasi, saling membantu, saling mempengaruhi sehingga organisasi dapat berjalan dan berdiri baik.

Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Motivasi adalah segala sesuatu yang ada pada diri seseorang yang memunculkan, mengarahkan, dan menentukan bentuk perilaku. Menurut Gibson (2007), motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasional, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Dalam kaitan dengan pekerjaan,

maka motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karena bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Apabila seorang pegawai merasa puas dalam bekerja maka hal ini akan membuat pegawai terus menerus bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan prestasi kerja atau kinerja yang tinggi.

Motivasi menurut Siagian (2006) adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu, yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya. Menjadi pegawai tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja pegawai, agar pegawai mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam masalah peningkatkan kinerja adalah kemampuan kerja. Menurut Gibson (2006) kemampuan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar, yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kemampuan berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakukan

beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang melalui penelitian. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang diberi judul : Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas STEKOM Semarang.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang ada pada di Kampus Universitas STEKOM Semarang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a). Kinerja pegawai yang belum optimal yang ditunjukkan dengan adanya penumpukan pekerjaan dan adanya program yang belum selesai.
- b). Komunikasi pegawai Universitas STEKOM Semarang menunjukkan bahwa komunikasi yang dijalankan masih terdapat hambatan terutama komunikasi antar lintas bidang dengan atasan. Para pegawai menyebutkan bahwa komunikasi yang dilakukan dalam antar bidang masih sangat kurang dan perlu ditingkatkan terutama dalam hal kerjasama dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan dimana saat kerja lapangan. Selain itupun komunikasi yang dijalankan antara pegawai dengan atasan masih terdapat kendala yang dirasakan oleh sebagian pegawai di dalam lingkungan pegawai Universitas STEKOM Semarang.
- c). Motivasi kerja rendah ditunjukkan dengan adanya pegawai yang terlambat apel, adanya pegawai yang sering mangkir, pulang sebelum waktunya, pegawai yang tidak memakai atribut yang lengkap (seperti seragam, sepatu).
- d). Kemampuan kerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang belum merata dan masih tingginya jumlah pegawai dengan kemampuan kerja yang rendah yang menyebabkan kualitas SDM menjadi rendah.
- e). Adanya kendala dalam penguasaan teknologi informasi
- f). Belum tercipta layanan publik yang profesional, cepat, efisien dan memuaskan publik

Pembatasan Masalah

Memperhatikan latar belakang permasalahan yang ada, maka dalam penelitian ini masalah dibatasi mengenai komunikasi, motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai di Kampus Universitas STEKOM Semarang.

Rumusan Masalah Umum

Bagaimanakah pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang.

Rumusan Masalah Khusus

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang ?

Tujuan Penelitian Umum

Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang.

Tujuan Penelitian Khusus

- a) Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang
- b) Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang
- c) Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas STEKOM Semarang

Manfaat Teoretis

Secara teoritis mencoba mengungkap teori-teori tentang kinerja dengan factor komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Manfaat Praktis

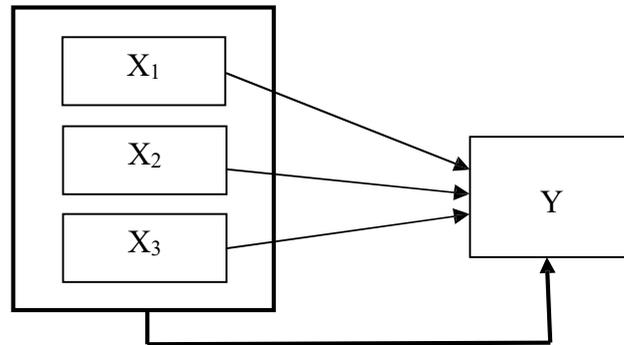
Sebagai bahan pertimbangan untuk mengurangi permasalahan yang timbul di Kampus Universitas STEKOM Semarang yang menyangkut bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai melalui komunikasi, motivasi kerja, dan kemampuan kerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan menggunakan

pengumpulan data dengan instrument penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2012).



Gambar 1
Desain Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Universitas STEKOM Semarang yaitu sebanyak 82 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh populasi diambil sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel penelitian yaitu 82 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Adapun untuk mengetahui hubungan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan perhitungan statistik. Adapun alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah dengan menggunakan SPSS. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis Regresi

Adapun rumus dari analisis Regresi adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja}$$

- b = koefisien parameter dari masing-masing variabel (b1, b2, b3)
X1 = Komunikasi
X2 = Motivasi Kerja
X3 = Kemampuan Kerja

Uji hipotesis menggunakan t test

Yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri variabel penelitian (Variabel X) terhadap variabel Y.

Pengujian menggunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas

Ha : terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Uji hipotesis menggunakan F test

Yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri variabel penelitian (Variabel X) terhadap variabel Y. Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel tidak bebas

Ha : terdapat pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel tidak bebas

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

HASIL PENELITIAN

Ringkasan hasil estimasi parameter model

Model	Koefisien Regresi	Nilai Uji t	Sig.	Nilai Uji F	Sig.	Adjusted R Square
Persamaan (X1,X2, X3 ke Y)						
X1(pYX1)	,285	3,439	,001	55,295	0,000	0,668
X2(pYX2)	,188	2,728	,008			
X3(pYX3)	,532	6,070	,000			

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3$$

$$Y = 0,285X_1 + 0,188X_2 + 0,532X_3$$

Persamaan linear berganda tersebut dapat disimpulkan:

- a. Jika nilai variabel komunikasi (X_1) berubah sebesar satu persen dan nilai variabel lain tetap, maka nilai variabel kinerja (Y) akan berubah sebesar 28,5% dengan arah yang sama. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja, jadi apabila komunikasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja.
- b. Jika nilai variabel motivasi kerja (X_2) berubah sebesar satu persen dan nilai variabel lain tetap, maka nilai variabel kinerja (Y) akan berubah sebesar 18,8% dengan arah yang sama. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja, jadi apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja.
- c. Jika nilai variabel kemampuan kerja (X_3), berubah sebesar satu persen dan nilai variabel lain tetap, maka nilai variabel kinerja (Y) akan berubah sebesar 53,2% dengan arah yang sama. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kemampuan kerja dengan kinerja, jadi apabila kemampuan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja.

Dari besarnya koefisien regresi terlihat kemampuan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel independen lainnya, yaitu sebesar 53,2%.

Uji hipotesis khusus menggunakan t test

Uji Hipotesis 1 :

Hasil uji t untuk variabel komunikasi (X1) di peroleh thitung = 3,439 Dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial.

Uji Hipotesis 2 :

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X2) di peroleh thitung = 2,728 dengan tingkat signifikan sig $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial.

.Uji Hipotesis 3 :

Hasil uji t untuk variabel kemampuan kerja (X3) di peroleh thitung = 6,070 dengan tingkat signifikan sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial

Uji hipotesis umum menggunakan F test

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 55,295$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$ yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kemampuan kerja (X₃) terhadap variabel kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai Universitas STEKOM Semarang.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas STEKOM Semarang.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas STEKOM Semarang.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas STEKOM Semarang

Saran

1. Masalah komunikasi hendaknya selalu diperhatikan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan hubungan dengan rekan kerja kondusif dan dapat terjaga dengan baik sehingga mampu mendukung penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara hendaknya pegawai selalu hadir di setiap ada pengarahan pimpinan sehingga mampu memahami apa yang diinginkan pimpinan dan saling bantu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga apabila pekerjaan yang belum tertangani dapat segera dibantu oleh pegawai lain
2. Motivasi kerja pegawai hendaknya selalu dijaga dan ditingkatkan, hal ini dilakukan dengan cara hendaknya masalah rekan kerja yang memiliki ketrampilan yang sudah baik bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja yang belum memiliki ketrampilan yang cukup sehingga ketrampilan kerja menjadi meningkat.
3. Masalah kemampuan kerja hendaknya diperhatikan dengan cara pegawai selalu bekerja dengan optimal dan terus menerus bertanya kepada yang lebih ahli tentang berbagai masalah yang ada sehingga pekerjaan dapat dislesaikan dengan baik dan tidak terjadi penumpukan pekerjaan.
4. Bagi pegawai hendaknya selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja, yaitu dengan jalan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga pekerjaan tidak menumpuk dan menggunakan biaya kerja dengan seminimal mungkin.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S, 2006, Manajemen Penelitian, Jakarta : Rineka Cipta.
- Betty, Z, 2010, Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta, Jurnal Manajemen Pendidikan, Univesitas Negeri Jakarta.
- Gibson, I, 2007, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta : Salemba Empat
- Hardjana, Agus M. 2007. Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal. Yogyakarta : Kanisius
- Ivancevich M,John dkk,2007, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jakarta: Erlangga

- Handoko, H, 2011, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.
- Lako, A, 2013. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi, Yogyakarta : Amara Books
- Lasswell, Harold D. 2004. The Structure And Action Of Communication In Society (terjemahan), Jakarta : Gramedia Utama
- Mangkunegara, AP. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mas'ud, F, 2004. Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muhammad, A, 2007. Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyadi, Dedy, 2010, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, SP., 2010, Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Angkasa.
- Soeroto, 1992, Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Yogyakarta : UGM Press.
- Sugiyono, 2012, Statistik Untuk Penelitian, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Thomson, J, 2011, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara
- Tika, P, 2012, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Umar, H, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.