

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI
OLEH MOTIVASI
(Studi Kasus pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun oleh:

Regina Hanifah Kusumawardani

NPM: 15.0101.0233

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI
OLEH MOTIVASI**

**(Study Empiris Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
UNIVERSITA MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI
OLEH MOTIVASI**

**(Study Empiris Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Menyelesaikan Studi pada
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang



Oleh:

Regina Hanifah Kusumawardani
15.0101.0233

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
UNIVERSITA MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Regina Hanifah K.

NPM 15.0101.0233

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal**16 Agustus 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Mulato Santosa, S.E., M.Sc

Pembimbing I



Fritina Anisa, S.E., MBA

Pembimbing II

Tim Penguji



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua



Mulato Santosa, S.E., M.Sc

Sekretaris



Diesyana Ajeng P., S.E., M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

04 SEP 2019



Dra. Marlina Kurnia, MM.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Regina Hanifah Kusumawardani

NPM : 15.0101.0233

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI (Studi
Kasus pada Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Temanggung)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, Juli 2019

Pembuat pernyataan,




Regina Hanifah K.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Regina Hanifah Kusumawardani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Temanggung 12 oktober 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Banyuurip Barat No.83 RT.2 RW.1
Temanggung
Alamat Email : Darykusuma1995@gmail.com

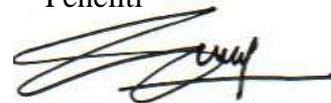
Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2003- 2009) : SD Negeri Kompeks Sambung Jawa I
SLTP (2010 – 2012) : MTsN Model Makassar
SMU (2013 – 2015) : SMAN 03
Perguruan Tinggi (2015- 2019) : S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

- Basic English Listening and Speaking Courses di Cambridge English School Makassar
- Toefl Courses di ELTC (English Lgnuage Traning Centre) Temanggung
- Basic Listening and Speaking Course di UMMagelang
- Pelatihan dasar keterampilan komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Magelang, Juli 2019
Peneliti



Regina Hanifah K.
NPM. 15.0101.0233

MOTTO

“Venture outside your comfort zone. The rewards are worth it”
(Tangled Disney)

“If Perfect Is What You’re Searching For, Then Just Stay The Same”
(Bruno Mars)

“Good Things Come To Those Who Wait” (Bon Jovi)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan ucapan Alhamdulillah, penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Berkaitan dengan tema yang diangkat, judul penelitian ini adalah : **“PENGARUH KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Temanggung).**

Skripsi Ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ir. Eko Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
3. Mulato Santosa, SE., Msc selaku Dosen Pembimbing I YANG TELAH memberikan bimbingan yang sangat berharga dan telah memberikan berbagai arahan serta nasehatnya.
4. Fritina Anisa. SE.MBA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberi bekal ilmu.
6. Pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung yang telah membantu dalam memberikan izin untuk melakukan studi.
7. Papa dan Mama yang selalu memberikan do'a
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari masih banyak kekurangab dan kelemahan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu masukan, saran dan kritik dari pembaca sangat penulus harapkan untuk perbaikan penelitian ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Magelang, juli 2019
Penyusun



Regina Hanifah K.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	5
C. TUJUAN PENELITIAN.....	5
D. MANFAAT PENELITIAN.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU	18
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	19
D. MODEL PENELITIAN.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Populasi dan Sampel	24
B. Data Penelitian	24
C. Metode Pengambilan Data	25
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
E. Uji Instrumen Data.....	29
F. Metode Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35

A. Karakteristik Responden	36
B. Analisis Data	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Keterbatasan Penelitian.....	53
C. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3	Klasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel 4.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4.5	Hasil uji Reabilitas variabel penelitian	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Penelitian	23
Gambar 3.1	Kurva normal uji F	32
Gambar 3.2	Kurva normal uji t	34
Gambar 4.1	Kurva normal uji t komunikasi.....	43
Gambar 4.1	Kurva normal uji t lingkungan kerja	44
Gambar 4.1	Kurva normal uji t motivasi	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian	58
Lampiran 2	Lembar Validasi.....	59
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Komunikasi (A1,A2,A3,A4)	60
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Lingkungan Kerja (B1,B2,B3,B4)	61
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi (C1,C2,C3,C4)	62
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja (D1,D2,D3,D4)	63
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Komunikasi (A1,A2,A3,A4)	64
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Lingkungan Kerja (B1,B2,B3,B4).....	66
Lampiran 9	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Motivasi (C1,C2,C3,C4)	68
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Kinerja (D1,D2,D3,D4).....	70
Lampiran 11	Uji t dan f tahap I	72
Lampiran 12	Uji t dan f tahap II.....	74
Lampiran 13	Uji analisis regresi linear berganda	75
Lampiran 14	Uji MRA tahap I	76
Lampiran 15	Uji MRA tahap II.....	78

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI (Study Empiris Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung)

Oleh:

Regina Hanifah Kusumawardani

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang di keluarkan oleh seorang pekerja atas tugas yang telah diberikan kepadanya, Kinerja akan baik apabila organisasi atau perusahaan mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan yang dikeluarkan sebagai hasil yang diperoleh berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu akan meningkat dan memberi efek positif terhadap perusahaan. Untuk itu dilakukan penelitian agar mengetahui apakah komunikasi, lingkungan kerja, serta motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan melihat umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan, penelitian ini mengambil 100 sampel pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. Uji hipotesis menggunakan *Moderated Regression analysis* (MRA) dengan SPSS Versi 20.1 Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, serta Motivasi merupakan bukan moderasi.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan kerja, Motivasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Peran internal SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan, manajemen yang baik dalam suatu organisasi tergantung pada peran internal organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam peran dari internal SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardyansyah (2015) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2004).

Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya. Sekretaris Daerah dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di Daerah. Tujuan Setda Kabupaten

Temanggung lebih mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat.

Kinerja Pegawai dapat ditigkatkan dengan mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan agar meningkatkan kinerjanya dalam melayani kebutuhan masyarakat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja juga merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi Nyoman (2017) dan untuk memaksimalkan kinerja masingmasing individu maka hal ini akan berhubungan dengan perilaku individu. Kinerja karyawan akan baik apabila organisasi atau perusahaan mengerti apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan yang dikeluarkan sebagai hasil yang diperoleh berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu akan meningkat dan memberi efek positif terhadap perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka di perlukan komunikasi. Komunikasi yang efektif diperlukan agar perusahaan tau apa yang di butuhkan karyawan selain itu komunikasi juga akan memudahkan pertukaran informasi yang relevan dengan pekerjaan dan akan memperbaiki pelaksanaan

kerja organisasi (Sabil 2018). Dalam komunikasi efektif dibutuhkan pegawai Setahuan, dituntut tidak hanya memahami prosesnya tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan secara kreatif. Komunikasi yang efektif mencakup kepercayaan yang dianut, kecermatan yang dirasakan, hasrat akan interaksi, kemauan menerima dari manajemen puncak dan persyaratan informasi keatas, membutuhkan kepekaan dan ketrampilan yang hanya dapat dilakukan setelah mempelajari proses komunikasi dan kesadaran apa yang dilakukan saat berkomunikasi. Banyak perbedaan yang terdapat diantara individu-individu, suasana psikologis organisasi dan kurangnya kemudahan yang memadai selalu mempengaruhi komunikasi. Sehingga untuk berkomunikasi secara efektif dan berhasil, karyawan dan pimpinan harus belajar untuk menghormati satu sama lain dan menghargai serta memahami sebagai manusia yang berbeda.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan setyawan (2015). Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Trisno (2014) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, dari hasil

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi yang digunakan sebagai mediator untuk menjelaskan hubungan antara variabel, variabel moderasi yang digunakan adalah motivasi, motivasi merupakan elemen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja melalui komunikasi dan lingkungan kerja. Motivasi sendiri adalah sesuatu hal yang membuat orang melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu, arti lain dari motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan (Adair, 2007). Menurut Anogara (2003) motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Motivasi pada Pegawai Sekertaris Daerah (SETDA) Kabupaten Temanggung”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja yang di moderasi oleh motivasi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang di moderasi oleh motivasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teortis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memerlukan. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut adalah :

1. Secara Teoritis
 - a. Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya

2. Secara Praktis

- a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada pegawai atau anggotanya

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Three needs theory*

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara manajerial dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang menyenangkan tetapi dapat membantu para manajer dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

a. Lingkungan Kerja

Memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang ‘sehat’ adalah kunci dari produktivitas karyawan. Sebagaimana disebutkan pada poin di atas, Anda seharusnya tahu ruangan kantor yang selaras memenuhi kaidah pencahayaan dan sirkulasi udara. Sebagian besar karyawan juga dapat menilai perusahaan dari kubikel, toilet, *pantry*, tempat ibadah, dan ruang istirahat yang disediakan.

b. Tanggung Jawab

Seringkali produktivitas karyawan mengalami penurunan karena merasa jenuh atau bosan pada pekerjaannya. HR dapat meyakinkan karyawan tentang kontribusi yang telah mereka hasilkan untuk perusahaan, sehingga motivasi mereka kembali meningkat. Selain itu, menempatkan karyawan pada tim kerja yang tepat, atau mempercayakan proyek khusus, akan menghadirkan minat dan perhatian mereka. Intinya adalah menyadarkan bahwa keberadaan setiap karyawan berharga dan

masing-masing memiliki peran terhadap keberhasilan perusahaan.

c. Sistem Komunikasi yang Efektif

Karyawan mengharapkan bos yang suportif, yaitu memiliki karakter: pengertian, fleksibel, dan dapat dipercaya. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan berkomunikasi dalam pekerjaannya.

d. Pelatihan dan Pengembangan Diri

Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan semakin handal dalam pekerjaannya, pelatihan adalah solusi terbaik! Di samping menambah wawasan, pelatihan dapat menyegarkan pikiran dan mengurangi ketegangan.

3. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak komunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.

Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan difahami

antara satu pihak dengan pihak yang lain saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan.

b. Model Komunikasi

a. Model Lasswell

Salah satu model komunikasi yang tua tetapi masih digunakan orang untuk tujuan tertentu adalah model komunikasi yang dikemukakan oleh Lasswell (1981:4) seorang ahli ilmu politik dari Yale University, dia menggunakan lima pertanyaan yang perlu ditanyakan dan dijawab dalam melihat proses komunikasi, *who* (siapa) *say what* (mengatakan apa) *in which medium* (didalam media apa) *in whom* (kepada siappa) dan *what effect* (apa efeknya)

b. Model Shannon

Model komunikasi lain yang banyak digunakan adalah model komunikasi dari Shannon. Model ini berbeda dengan model lasswell mengenai istilah yang di gunakan bagi masing-masing komponen. Dalam model Shannon terdiri dari beberapa komponen yaitu, sumber informasi, transmitter, penyediaan, dan penerimaan.

c. Model Schraumn

Model schraumn memberikan model komunikasi dengan memperlihatkan pentingnya peranan pengalaman dalam proses komunikasi. Sedangkan pengalaman akan menentukan apakah

pesan yang di kirimkan diterima oleh sipenerima sesuai dengan apa yang di maksudkan oleh si pengirim pesan, Schraumn mengatakan jika tidak ada kesamaan dalam bidang pengalaman, bahasa yang sama, latar belakang yang sama, kebudayaan yang sama, maka sedikit kemungkinan pesan yang diterima di interpretasikan dengan benar.

d. Model Berlo

Model komunikasi ini di kembangkan oleh Berlo pada tahun (1960:12) Modelnya hanya memperlihatkan proses komunikasi satu arah dan terdiri dari empat komponen yaitu sumber pesan, saluran dan penerima atau receiver. Akan tetapi masing-masing komponin tersebut ada sejumlah faktor kontrol.

e. Model Seiler Seiler (1998:13)

Model komunikasi dua arah dan bersifat universal menurut Sailer pengirim pesan mempunyai empat peranan yaitu menentukan arti apa yang di komunikasikan, menyediakan arti kedalam satu pesan, mengirimkan pesan, dan mengamati dan bereaksi terhadap respons dari penerima pesan.

c. Komponen Dasar Komunikasi

Dari macam-macam model komunikasi di atas maka ada macam-macam komponin komunikasi atau elemen proses komunikasi dengan demikian komponin dasar komunikasi ada lima yaitu: pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan dan balikan.

d. Prinsip Komunikasi

Untuk dapat memahami hakikat suatu komunikasi perlu diketahui prinsip dari komunikasi. Menurut Seiler (1998:13) ada empat prinsip dasar dari komunikasi yaitu: suatu proses, suatu sistemik, interaksi dan transaksi, dimaksudkan dan tidak dimaksudkan. Komunikasi dikatakan efektif bila menimbulkan:

a. Pengertian bersama

Artinya pihak-pihak yang berkomunikasi dapat mencapai saling pengertian dan pemahaman bersama.

b. Kepercayaan

Yaitu menerima dan mempercayai informasi yang digunakan bersama sebagai sesuatu yang benar serta menerima pihak yang menggunakan informasi sebagai orang yang jujur dan dapat dipercaya.

c. Persetujuan, Kincaid dalam Rahmat (2000:59)

Saling mencapai penafsiran dan kesepakatan bersama diantara peserta komunikasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif dapat tercapai apabila komunikasi tersebut telah mencapai saling pengertian dan saling percaya sehingga menimbulkan perilaku untuk bekerja sama.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Fasilitas Kerja:

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti

kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

b. Gaji dan tunjangan:

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

c. Hubungan kerja:

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

d. Faktor-faktor lingkungan kerja:

Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. "Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, 2010:109). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan (2007:143), adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan." Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

b. Dasar-Dasar Pokok Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi dapat mamacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni, Kemungkinan untuk berkembang, Jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bagga menjadi bagian

dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Pada dasarnya proses dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara regular menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif dapat mewujudkan hasil kerja atau target kerja.

c. Teori David Mc Ulland

David Mc Clelland direktur pusat penelitian kepribadian di universitas Harvard menganalisis tentang tiga kebutuhan

manusia yang sangat penting di dalam organisasi tentang motivasi mereka. Mc Clelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*):

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

- b) Kebutuhan dalam kekuasaan/ororitas kerja (*need for power*):

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing.

- c) Kebutuhan untk berafiliasi (*need for affiliation*):

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja dalam organisasi.

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja atau prestasi kerja telah banyak dilakukan di Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut meneliti berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran kinerja maupun prestasi kerja. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Tabel 1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018)	Independen: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember	Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.
2.	Dewi, dan Panuju (2018)	Independen : Iklim Komunikasi dan Gaya Komunikasi Dependen : Kinerja Karyawan di SMA Dwijendra Denpasar	komunikasi (X1) dan gaya komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.
3.	Sabil (2018)	Independen : Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai Kantor Desa Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep	Variabel kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep.
4.	Firmandari (2016)	Independen: Komunikasi, dan Motivasi Kerja dependen: Kinerja Karyawan	Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Variabel motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta

C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan salah faktor paling penting dalam bekerja. Dalam bekerja, tentunya para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekannya agar tidak terjadinya kesalahpahaman dengan informasi yang didapat. Dalam suatu organisasi tidak hanya membutuhkan komunikasi yang baik saja agar tujuan organisasi tersebut dapat dicapai, melainkan hubungan kerja yang baik pun juga diperlukan antara atasan dengan bawahan.

Mampu berkomunikasi adalah salah satu soft skill penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai di perusahaan. Dengan adanya komunikasi seorang karyawan bisa dilihat apakah dia memiliki kualitas atau tidak dalam dirinya. Jika kemampuan berkomunikasinya baik maka kualitas diri yang dia miliki baik pula, begitu pun sebaliknya jika kemampuan berkomunikasinya kurang maka kualitas diri yang dia miliki bisa jadi dinilai kurang. Hal tersebut berakibat pada Prestasi Kerja seorang pegawai tersebut di perusahaannya. Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayati bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang Kussrianto bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu. lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi

Komunikasi merupakan hal yang penting yang harus dilakukan didalam sebuah organisasi perusahaan. Karena dengan adanya komunikasi yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu komunikasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Komunikasi antar pribadi tentunya juga dapat dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan selama bekerja, sebab menurut Robins (2008:295) mengemukakan bahwa “komunikasi membantu dalam memotivasi karyawan dengan memperjelas kepada karyawan apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik pekerjaan mereka, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar kinerjanya”. Dengan komunikasi antar pribadi yang efektif akan mempermudah proses penyaluran informasi yang diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena karyawan dapat mengetahui dengan jelas tujuan perusahaan sehingga mereka dapat bekerja secara terarah dan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Hal tersebut senada dengan pendekatan motivasi dari prespektif hubungan antar manusia yang dikemukakan oleh mayo sulle dan saefullah (2009:237) yang menunjukkan bahwa “karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja jika ada hubungan komunikasi antar

pribadi yang berlangsung efektif. Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh motivasi

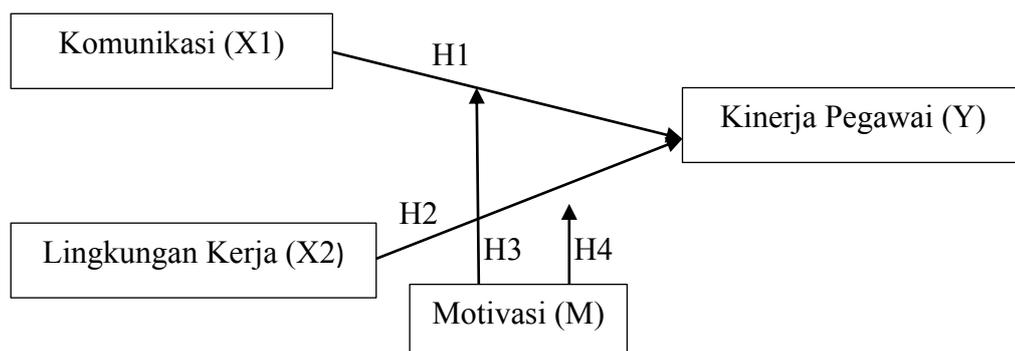
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi oleh motivasi

Menurut Sihombing (2008), mengemukakan bahwa “faktor yang dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya faktor-faktor tersebut antara lain: kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, musik, keamanan, keamanan dan kebisingan”. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pekerja yang berdampak pada motivasi pekerja. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2008; 51) “ada sembilan faktor motivasi, yang dari ke sembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu: kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis (rasa aman), kebutuhan sosial, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan”. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja, dimana keadaan nyata di lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non-fisik guna untuk

pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi pekerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh motivasi

D. MODEL PENELITIAN



Gambar 1

Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Temanggung yang berjumlah 160 pegawai. Pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pegawai dibidang bagian umum, perekonomian, humas, kesra, pembangunan, hukum, pemerintahan, pengadaan barang dan jasa.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2001:57) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria pemilihan sampel, Adapun kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai bidang perekonomian, humas, kesra, dan pembangunan Setda Kabupaten Temanggung, dengan masa kerja minimal 1 tahun. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan didapatkan 100 pegawai sebagai sampel penelitian.

B. Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh melalui: (1) wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab dan sistematis serta berlandaskan pada tujuan penelitian. (2)

kuisisioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden, berisi tentang variabel yang diteliti yaitu: komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi data pegawai dan profil instansi.

C. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuisisioner. Kuisisioner adalah suatu teknik merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh responden atau orang yang akan diukur. Hal yang didapatkan melalui kuisisioner adalah kita dapat mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang, pengalaman, pengetahuan, dan lain sebagainya yang kita peroleh dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada pegawai setda kabupaten temanggung. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup, isi kuisisioner terdiri dari:

1. Identitas responden, yaitu mengenai jenis kelamin, usia, dan berapa lama bekerja.
2. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: komunikasi, lingkungan, motivasi, dan kinerja pegawai.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubies, 2007:153).

Variabel Komunikasi dalam organisasi diukur dengan indikator:

- a) Pencapaian target
- b) Tepat waktu dalam penyelesaian tugas
- c) Kualitas pekerjaan yang baik
- d) inisiatif bekerja

b. Komunikasi

Komunikasi adalah wujud interaksi manusia yang keduanya ada ikatan dan saling mempengaruhi satu sama lain, baik sengaja atau tidak sengaja. Komunikasi tidak hanya dalam bentuk verbal saja, namun termasuk ekspresi muka, teknologi dan lukisan seni. (Adriani 2015)

Variabel Komunikasi dalam organisasi diukur dengan indikator:

- a) Penggunaan bahasa lisan yang baik dalam menyampaikan informasi
- b) Menggunakan media surat dalam menyampaikan informasi

- c) Diskusi antar atasan dan bawahan
- d) Informasi baik dari atasan kepada bawahan, maupun dari bawahan kepada atasan mudah diterima

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. (Panuju 2018).

Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan indikator:

- a) Kondisi internal lingkungan kerja
- b) Keberadaan pesaing
- c) Dukungan masyarakat
- d) Peluang pengembangan

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (Firmandari 2016)

Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator:

- a) Kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan ekonomis mendorong karyawan bekerja lebih baik
- b) Dorongan untuk mengaktualisasi diri dalam masyarakat
- c) Berusaha bekerja dengan baik untuk pemenuhan harga diri
- d) Dorongan meningkatkan wawasan dan keterampilan agar menimbulkan semangat maju.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variable dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *likert* adalah suatu skala psikometrik yang umumnya digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Ghozali, 2013). Dalam menanggapi pernyataan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Metode pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert 5 (lima) item nilai. Adapun penggunaan skala 1-5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1
- 2) Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
- 3) Kurang Setuju (KS) dengan nilai 3
- 4) Setuju (S) dengan nilai 4
- 5) Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5

E. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Sekaran (2006) validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan alpha 0,05. Jika $\text{sig} < 0,05$, atau membandingkan nilai r hitung dengan nilai t. Maka butir atau pertanyaan suatu variabel dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (Ghozali, 2009).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias. Pengukuran reliabilitas yang paling populer adalah dengan menggunakan koefisien alpha variabel, dimana semakin tinggi koefisien maka instrument pengukurannya semakin baik (Sekaran, 2006). Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,0 maka pengukuran yang digunakan semakin baik (Sekaran, 2006).

Pengujian reliabilitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah $(\alpha) = 5\%$. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ (Ghozali, 2013)

F. Metode Analisis Data

a. Moderated Analisis Regression

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika memperkuat nilai signifikansinya akan bernilai positif di bawah 0,05 dan jika signifikansinya bernilai negative atau diatas 0,005 dinyatakan memperlemah dan bukan sebagai variabel moderasi. Untuk menggunakan MRA dengan satu variabel predictor (X), maka kita harus membuat variabel interaksi atau hubungan antara X dikalikan dengan variabel moderasi (Ghozali, 2009) dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 X_2 X_3 + e$$

Dengan keterangan variabel sebagai berikut :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel terikat)

β_0 = Nilai Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = Koefisiensi variabel bebas

$X_1, X_2, X_3,$ = Variabel moderasi

X_1 = Komuninasi

X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Motivasi
X ₁ *X ₄	= Interaksi antara komunikasi dengan motivasi
X ₂ *X ₄	= Interaksi antara lingkungan kerja dengan motivasi
e	= Standar Error

b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini lebih di fokuskan pada pengujian *goodness of the model* (baik buruknya model). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan $k-1$ dan $n-k$ dengan model perhitungan untuk mencari nilai ketepatan pada *F tabel* dengan rumus yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2009:74)

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel bebas

Pengujian hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

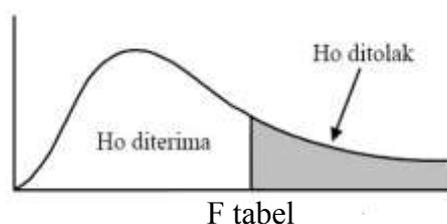
Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ bahwa secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ bahwa secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Hasil yang didapatkan dibandingkan dengan *F-tabel* sebagai berikut

- a. Jika *F-hitung* > *F-tabel* maka H_0 diterima, bahwa perubahan nilai variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, X_1, X_2 dan X_3 , secara bersama-sama
- b. Jika *F-hitung* < *F-tabel* maka H_0 ditolak, bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variasi

Gambar nilai *F hitung* dengan *F tabel* sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kurva normal uji F

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013:97). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

d. Uji t (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t adalah pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2009 :77)

$$t_{\beta k} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

Keterangan :

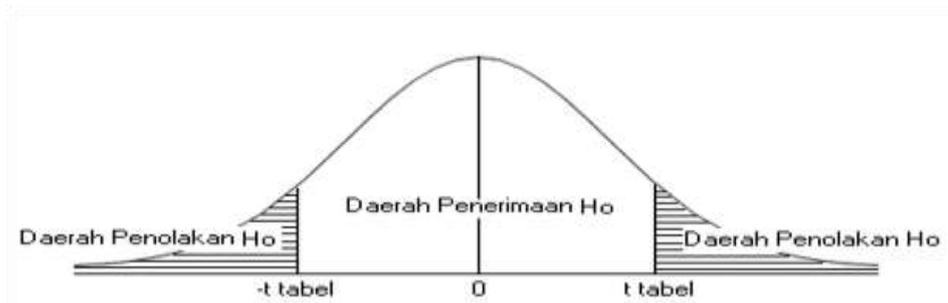
B : koefisien regresi variabel independen

$SE(\beta)$: standart error variabel independen

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_k = 0$, bahwa variabel independen X_1, X_2 , dan X_3 secara parsial tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen Y
- b. $H_0 : \beta_k \neq 0$, bahwa variabel independen X_1, X_2 , dan X_3 secara parsial ada pengaruh terhadap variabel dependen Y

Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan tabel t dengan menggunakan uji 2 sisi dan nilai kebebasan (n-k), Gambar nilai t hitung dengan t tabel sebagai berikut :



Gambar 3.2

Kurva normal uji t

Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel:

- a. Jika nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, maka ada pengaruh variabel dependen X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel dependen Y signifikan.
- b. Jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan $t\text{-hitung} > -t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, maka tidak ada pengaruh variabel independen X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel dependen Y tidak signifikan .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran ini merupakan hasil dari penelitian untuk mengetahui “pengaruh komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi pada “Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung”

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi sebagai variabel independen berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sebagai variabel independen berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
3. Dari hasil perhitungan MRA menyatakan bahwa Motivasi merupakan variabel moderasi pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.
4. Motivasi merupakan variabel moderasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini meliputi tiga variabel bebas yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, serta motivasi sebagai variabel moderasi. Guna pengembangan ilmu pengetahuan, hendaknya penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen yang lain seperti kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian secara empiris sesuai dengan teori dalam penelitian sebelumnya, namun penelitian sebelumnya kebanyakan mempunyai pengaruh yang signifikan, namun pada penelitian ini hubungan variabel banyak yang tidak signifikan.

C. Saran

1. Mengacu pada hasil penelitian , dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus mampu mengelola dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui lingkungan kerja yang baik serta memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk menyampaikan keluhan kesahnya melalui komunikasi yang baik, apabila hal ini telah terpenuhi maka pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pegawai lebih berusaha keras untuk meningkatkan kinerjanya dan lebih menikmati tantangan yang sulit serta pencapaian tujuan hidup yang realistis.

3. Pemilihan responden untuk penelitian mendatang sebaiknya lebih di perluas, agar hasil penelitian dapat digunakan secara umum

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.2015.*Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arifin Muhammad. 2018. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance International Education Studies*
- Dessler, Gary.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14.Jakarta: Salemba Empat.
- Firmandari Nuraini. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam
- Gari Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta Salemba Empat
- Ghozali, Imam.2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*”. Semarang: UNDIP.
- Handoko.1995. *Manajemen sumber Daya Manusia*.BPFE: Yogyakarta
- Henry,Simamora.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga.Yogyakarta: BPFE.
- Hani, T. Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Yogyakarta : BPFE.
- Hartono, Jogiyanto,M.B.A.,Ak.2017.*Metode Penelitian Bisnis*.Yogyakarta:BPFE
- Leksi Dinarizka, Sulianti Diana K, Prihatini Dewi . 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember Jurnal Bisnis dan Manajemen

- Mathis, R.L& J.H.Jackson.2006.*Human Resource Manajement: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukuru Elegwa, 2013. *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. *International Journal of Advances in Management and Economics*
- Moorhead. Gregory & Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai.V dan Segala E.j.,2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*.Edisi kedua cetakan ke lima.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sabil Mohammadun, Fakultas Ekonomi Unisma . 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B*. Bandung:Alfabeta
- Wibowo.2013.*Manajemen Kinerja*.Edisi Ketiga.Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.