

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN

Syamsu Alam

syamsulpmpsulteng@yahoo.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The research aims to know and analyze simultaneous and partial effects of communication, motivation and job discipline on personnel performance at Education Quality Assurance Institution, Central Sulawesi Province. This study covers 95 personnel who have been determined using census method. To collect data, this study employ observation, questionnaire, documentation and interview. Analysis technique uses in this research is multiple linear regression to test relationship between dependent and independent variables. The results show that simultaneously and partially communication, motivation and job discipline perform positive and significant effects on personnel performance at Education Quality Assurance Institution, Central Sulawesi Province.

Keywords: *Communication, motivation, job discipline, personnel performance*

Peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia terus diupayakan oleh pemerintah melalui berbagai program, diantaranya melalui jalur pendidikan, baik formal, nonformal maupun informal. Dalam Undang-Undang Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa adalah kewajiban bagi semua warga negara Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Bila kita semua menyadari sepenuhnya kewajiban ini, kemajuan bangsa dan negara Indonesia pada masa yang akan datang bukan sekedar impian lagi.

Salah satu institusi pemerintah yang mengemban tugas untuk peningkatan kualitas pendidikan pada tingkat provinsi adalah Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. Agar Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dibutuhkan sumberdaya aparatur negara yang profesional dengan kinerja yang maksimal pada seluruh jajarannya. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 37 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) sebagai unit pelaksana teknis dalam lingkungan Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan disebutkan bahwa tugas lembaga ini adalah melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

Menurut Prabasari (2012), semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai. Dengan motivasi kerja yang semakin meningkat disiplin kerja juga diharapkan semakin baik. Pada akhirnya semua diharapkan bermuara pada peningkatan kinerja aparatur yang berdampak pada peningkatan kepuasan layanan pada masyarakat luas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memberikan motivasi bagi para pegawai. Dari notulen RTM (Juli 2013) LPMP Provinsi Sulawesi Tengah, ditemukan catatan tentang beberapa orang pegawai yang harus mendapat perhatian khusus dari atasan langsung karena prosentase kehadirannya di kantor sangat jauh dari target dan seringkali

tidak berada di tempat kerja pada jam kerja. Setelah dilakukan konfirmasi pada pegawai tersebut, mereka mengatakan bahwa hal ini terjadi karena adanya perasaan perlakuan yang tidak adil dan tidak pernah dikomunikasikan sebelumnya. Mereka menginginkan adanya perlakuan yang sama pada semua pegawai yang melakukan kesalahan yang sama. Rasa perlakuan tidak adil ini berdampak pada menurunnya motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

Demi mendapatkan kinerja yang baik tersebut, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah telah menerapkan SMM ISO 9001:2008. Selama menerapkan standar mutu tersebut, LPMP telah memperlihatkan peningkatan kinerja lembaga dalam berbagai aspek. Walaupun demikian masih terlihat beberapa hal yang belum dapat dicapai hingga saat ini, antara lain:

- a. Pegawai kurang berkomunikasi antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya dan dengan atasan.
- b. Pegawai kurang leluasa melakukan penyesuaian diri terhadap tugas yang diberikan.
- c. Pegawai masih kurang menghargai kedisiplinan kerja mereka.
- d. Pegawai kurang merasa bertanggungjawab dengan tugas mereka karena mereka tidak terlibat atau tidak ada konfirmasi.
- e. Organisasi kurang memberikan perhatian dan penghargaan kepada pelaksanaan tugas dengan baik.

Sepanjang pengamatan penulis dan keterangan dari kepala subbagian umum, fenomena pegawai yang mengalami hambatan dalam berkomunikasi dengan atasan, pegawai yang tampak kurang termotivasi dalam bekerja, pegawai yang kurang disiplin dan pegawai yang kinerjanya belum maksimal dialami oleh pegawai yang hampir sama. Uraian di atas memperjelas adanya gap atau kesenjangan akan harapan peningkatan

kinerja pegawai setelah berbagai upaya dilakukan dengan kenyataan bahwa masih terdapat berbagai masalah yang masih terjadi berkaitan dengan kinerja yang masih belum maksimal. Hal ini mendasari penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah?, (2) Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah?, (3) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah?, (4) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah?

Tujuan penelitian ini adalah ; (1) Deskripsi analisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, (2) Deskripsi analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, (3) Deskripsi analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, (4) Deskripsi analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survei. Metode Survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun, 1997).

Sedangkan pendekatan dalam penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2007:6) deskriptif verifikatif adalah penelitian melalui

pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian dengan suatu perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Lokasi penelitian yang dilakukan adalah di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berjumlah 100 orang, dengan menggunakan penarikan sampel secara sensus (keseluruhan) maka yang menjadi obyek penelitian ini adalah keseluruhan populasi dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Subbagian Umum	50
2	Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi Pendidikan (PMS)	9
3	Seksi Sistem Informasi (SI)	13
4	Seksi Fasilitasi Peningkatan Mutu Pendidikan (FPMP)	8
5	Tenaga Fungsional	20
	Jumlah	100

Sumber: LPMP Provinsi Sulawesi Tengah, 2013

Namun penyebaran instrumen hanya dilakukan pada 95 orang pegawai karena 4 orang pegawai sedang dalam status tugas belajar dan seorang lagi adalah peneliti sendiri.

Berikut disajikan Tabel 2. Hasil pengumpulan data responden pada masing masing unit kerja yang ditempati responden sebagai berikut:

**Tabel 2.
Data Kuisisioner berdasarkan Unit Kerja**

No	Unit Kerja	Jumlah Sampel	Persentase (%)
1	Subbagian Umum	50	52,63
2	Seksi Sistem Informasi	11	11,58
3	Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi	8	8,42
4	Seksi Fasilitasi Peningkatan Mutu Pendidikan	8	8,42
5	Kelompok Jabatan Fungsional	18	18,95
	Jumlah Responden	95	100

Sumber: Data Primer tahun 2013 (diolah)

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) selanjutnya untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel tidak bebas (Y) dengan formulasi sebagai berikut :

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

Dimana:

- Y : Kinerja
- X_1 : Komunikasi
- X_2 : Motivasi
- X_3 : Disiplin Kerja
- β_n : Koefisien regresi
- α : Konstanta
- e : Standar error

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui keterangan yang diperoleh berdasarkan literatur maupun dokumentasi yang ada pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kuesioner yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang terstruktur yang ditujukan kepada pegawai negeri Sipil yang ada di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah sebagai responden, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan/pernyataan akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.
- 2) Wawancara yang dilakukan untuk melengkapi kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang obyek yang akan diteliti
- 3) Observasi yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada pegawai yang dijadikan sampel penelitian.
- 4) Dokumentasi yaitu pengumpulan data responden serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hovland sebagaimana yang dikutip oleh Alice T.R. (2004:6) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses bilamana seseorang individu atau komunikator menyampaikan stimulan berupa lambang kata-kata untuk mengubah tingkah laku individu lainnya atau komunikan. Komunikasi pada hakekatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh komunikator kepada komunikan. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins (2006:391) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dalam hal ini pegawai dan pimpinan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

Pendapat serupa disampaikan oleh Goldhaber (Idris, 2007: 77) bahwa komunikasi merupakan proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Dengan demikian, dalam komunikasi tersebut terkandung konsep-konsep proses, pesan, jaringan, keadaan saling bergantung, hubungan, lingkungan, dan ketidakpastian. Dari uraian di atas jelas bahwa komunikasi sangat esensial sekali bagi kehidupan organisasi khususnya untuk pegawai dan atasan dalam mencapai tujuan. Penggunaan komunikasi yang baik akan mengurangi ketidakpastian dan memperbaiki kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah masalah motivasi dan disiplin kerja. As'ad, (1981: 45) secara psikologis mengartikan motivasi sebagai pemberian motif atau keadaan yang menjadi motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah

suatu yang menimbulkan semangat dan gairah kerja atau pendorong motivasi kerja. Sementara menurut Machrany (1998: 109), motivasi dimaknai sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan ke arah untuk mencapai tujuan dan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurutnya, motivasi bukanlah sesuatu yang substansial pada diri seseorang.

Simamora (2004) mendefinisikan disiplin sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku pegawai yang salah, bukan pada diri pegawai sebagai pribadi.

Hasibuan (2007) mempertegas bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Banyak orang memberikan pengertian bahwa kedisiplinan adalah

bilamana pegawai atau pegawai selalu datang serta pulang tepat waktunya. Sebenarnya gambaran tadi adalah keliru, sebab apa yang digambarkan tadi mungkin hanya salah satu dari sekian aspek kedisiplinan yang dituntut oleh suatu organisasi.

Byars and Rue (2008) memaknai kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dengan kata lain keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Sementara usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi yang digunakan oleh individu yang digunakan dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

Persamaan hasil analisis regresi berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh model persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 2,264 + 0,394 X_1 + 0,667 X_2 + 0,444X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Untuk nilai constanta (a) sebesar 2,264 berarti Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen (komunikasi, motivasi dan disiplin kerja) adalah sebesar 2,264,
2. Untuk nilai X_1 (komunikasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,394 berarti terjadi pengaruh yang positif antara komunikasi dan kinerja pegawai, sehingga

- jika komunikasi semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat,
3. Untuk nilai X_2 (motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,667 berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai, sehingga jika motivasi semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat,
4. Untuk nilai X_3 (disiplin kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,444 berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai,

sehingga jika disiplin kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari *output* regresi dalam menguji pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,568. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai sebesar 0,568 atau 56,8%, secara statistik signifikan, sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain misalnya kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

1. Pembuktian hipotesis pertama

Hasil pengujian diperoleh F_{hitung} 42,227 signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, dinyatakan terbukti.

2. Pembuktian hipotesis kedua

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansinya yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari derajat kepercayaan maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian variabel komunikasi (X_1) diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa secara parsial

variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, dinyatakan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

3. Pembuktian Hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi (X_2) diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah dinyatakan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

4. Pembuktian Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, dinyatakan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Kiswanto (2010) tentang pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

komunikasi formal dan informal memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Amin Wahyudi (2010) dengan judul Pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan tanggungjawab terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.

Komunikasi sejajar merupakan indikator variabel komunikasi yang paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik karena penyampaian informasi antar staf berjalan dengan baik dan berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat meredam kegelisahan staf atau pegawai. Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah rata-rata memiliki rentang usia dan masa kerja yang tidak terlalu jauh serta jumlah total yang tidak terlalu banyak memungkinkan komunikasi tersebut dapat terjalin dengan baik dan efektif.

Komunikasi yang efektif merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, baik dalam wadah formal maupun informal. Gambaran komunikasi yang terjadi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat dari (1) tersampainya informasi dari pimpinan kepada staf (berupa kebijakan, instruksi, pengendalian dan pengawasan kerja) melalui wadah formal maupun informal, (2) tersampainya informasi antar-staf atau antar-pegawai dan antar-pimpinan pada level yang sama sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan berhasil meredam kegelisahan para pegawai, serta (3)

tersampainya informasi dari staf atau pegawai kepada pimpinan (berupa keluhan dan umpan balik dari instruksi) sehingga koordinasi dengan pimpinan tidak menemui hambatan dan staf mampu menyerap keinginan pimpinan dengan cepat dan tepat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tuti Sulastri (2007) bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Islam Bekasi. Sejalan pula dengan penelitian Brahmasari dan Agus (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan pada PT. Hai Internasional Wiratama Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan variabel lainnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan tersebut.

Kebutuhan afiliasi merupakan indikator variabel motivasi yang paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah menjadikan kebutuhan berafiliasi sebagai motivasi utama dalam bekerja untuk mencapai kinerja terbaiknya. Kebutuhan berafiliasi ini terwujud melalui rasa suka atas ide-ide baru untuk hasil kerja terbaik, pemberian bantuan dan dorongan bagi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan hubungan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi yang kuat merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Gambaran keadaan

motivasi yang dirasakan oleh pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah dapat ditelusuri dari (1) terpenuhinya kebutuhan untuk berafiliasi (ide-ide baru dalam bekerja, bantuan dan dorongan bagi rekan kerja dan hubungan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja), (2) terpenuhinya kebutuhan untuk meraih kekuasaan (orientasi pada kualitas, niat untuk bekerja dengan baik, menetapkan sasaran kerja, prosedur kerja sendiri) dan, (3) terpenuhinya kebutuhan untuk berprestasi (dorongan untuk berprestasi, aturan disiplin proporsional untuk peningkatan prestasi, prestasi untuk kinerja organisasi). Kebutuhan berafiliasi merupakan aspek penting pendorong timbulnya motivasi bagi seorang pegawai, dimana dia akan berusaha berhubungan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai di LPMP Provinsi Sulawesi Tengah memiliki motivasi yang kuat berkaitan dengan kebutuhannya untuk berafiliasi. Tuntutan untuk bersosialisasi dan bergaul dengan baik dalam organisasi menjadi motivasi utama bagi seorang pegawai. Motivasi ini meningkatkan semangat kerjanya dan berupaya untuk bekerja sebaik mungkin. Mereka yang kurang ide dalam bekerja dan mengabaikan kerja sama dan hubungan baik dalam penyelesaian pekerjaan akan menjadi pegawai yang terisolasi dan tersisih dari lingkungan pergaulan organisasi. Secara tidak langsung hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian terbukti bahwa kurangnya motivasi berpengaruh terhadap hasil kerja seorang pegawai. Hal ini sejalan dengan apa yang diuraikan oleh David Mc Clelland (Gibson, 1997;200) bahwa motivasi adalah sesuatu yang menjadi dorongan bagi individu untuk meraih tujuan. Berkaitan dengan kebutuhan berafiliasi dijabarkan sebagai suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain atau mengenal rekan kerja lebih baik. Bagi Maslow (Rivai dan Sagala, 2010;840), ini tergolong dalam

kebutuhan sosial atau kebutuhan bersosialisasi dimana mereka dicirikan dengan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain, cenderung untuk menyesuaikan diri dan norma orang lain yang ada dalam lingkungannya serta memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pekerjaan dan perasaan orang lain.

Hal senada diungkapkan oleh Hellriegel (2004;434) bahwa pegawai yang memiliki kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi akan menikmati pekerjaannya, dan bergaul dekat atau bersahabat dengan sesama rekan kerja. Sementara mereka yang rendah kebutuhannya untuk berafiliasi akan merasa sendiri dalam bekerja, kurang mampu bekerjasama dan akan kurang puas dengan pekerjaannya. Dampaknya akan terlihat pada tingkat kehadirannya di kantor yang akan menurun, rendahnya produktifitas, tekanan kerja yang berakhir dengan stress dan kemungkinan pada emosi yang tidak stabil. Dukungan organisasi untuk merangkul mereka yang termasuk dalam golongan terakhir ini dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan oleh pimpinan atau dengan cara melakukan kegiatan untuk menjalin kebersamaan misalnya piknik bersama.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie M (2012) yang menyatakan terdapatnya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Sejalan pula dengan penelitian Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi (2011) dengan judul Analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja dengan mediasi motivasi

kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan variabel lainnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Semarang.

Perspektif utilitarian merupakan indikator variabel disiplin kerja yang paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah menerima peringatan sebelum sanksi diberikan dan pemberlakuan disiplin telah meningkatkan produktifitas pegawai.

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai dalam suatu organisasi, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk meraih hasil yang optimal. (Hasibuan; 2005). Gambaran disiplin kerja yang terjadi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat dari (1) penerapan hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan (tidak disiplin), (2) tindakan korektif bagi pegawai yang berperilaku tidak tepat, (3) perlindungan atas hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner, (4) fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Mengacu pada kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini diuraikan beberapa saran yang ditujukan kepada pimpinan dan pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah yaitu:

1. Komunikasi sebaiknya dilakukan lebih terbuka dan semua pihak lebih membuka diri, terutama dalam komunikasi bawahan dengan atasan dan penyampaian informasi yang akurat sesuai dengan alur informasi yang telah ditetapkan juga harus lebih ditingkatkan.
2. Pemberian motivasi yang lebih nyata kepada para pegawai oleh pimpinan berupa dorongan untuk berinovasi dalam menemukan prosedur kerja sendiri selain prosedur yang ditetapkan organisasi dan orientasi pada hasil kerja demi kelancaran pekerjaan dan peningkatan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan.
3. Pemberlakuan disiplin kerja yang bersifat korektif oleh pimpinan perlu ditingkatkan dengan mengkomunikasikannya pada semua pegawai dalam bentuk panduan perilaku dan koreksi dari teman sejawat.
4. Kinerja pegawai yang berkaitan dengan kemampuan terutama dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang bersifat kuantitatif perlu diperhatikan oleh jajaran pimpinan dalam organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan artikel ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya arahan dari tim pembimbing, karena itu penulis melalui kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. Idris Azis, S.E.,M.Hum., selaku Ketua Tim Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran yang tak ternilai harganya untuk penulisan artikel ini. Demikian pula kepada Dr. Sulaeman Miru, S.E., M.Si. Anggota Tim Pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan, bimbingan, petunjuk dan saran serta motivasi agar penulis menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Alice T.R. 2004. "Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta". *Jurnal Pendidikan Penabur*. Vol. 3 No.03 Januari.12-24.
- Arikunto, S. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- As'ad, Mohammad. 1981. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.10 No. 2.124-135
- Byars, Lloyd L. dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management*. Boston: Mc Graw –Hill.
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemah. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan". *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10 No. 4 Desember. 861-867.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah dan Kukuh. 2011. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang)". *Jurnal Pusat Penelitian dan Pengembangan Ilmu Ekonomi* Vol.18 No.31 Maret 2011: 1-14.
- Hellriegel, Don dan Slocum, John W. Jr. 2004. *Management*. 6th Edition. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company
- Idris. 2007. *Perilaku Organisasi*. Palu: Tadulako Univ. Press.
- Indra Jaya. 2012. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat". *Jurnal Penelitian Universitas Jambi:Seri Humaniora*. Vol. 14 No.1 Januari. 37-46.
- Jeffkins, Frank. 1996. *Public Relations*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Machrany, A. 1998. *Motivasi dan disiplin Kerja, Seri Produktivitas Kerja II*. Jakarta: LSIUP.

- McClelland, David C. 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi: mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi*. Terjemahan. Jakarta:Intermedia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:Universitas Indonesia.
- Mutmainnah, Sri. 2008. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Medan". *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Universitas Negeri Medan*. Vol.3 No.1 Maret. 25-45.
- M, Kiswanto. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda". *Jurnal Eksis*. Vol.6 No.1 Maret. 1429-1439.
- Prabasari dan Netra. 2012. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali". *Jurnal Fakultas Ekonomi UNUD Bali*. Vol.8 No.12.469-489.
- Putri Wijayasari, Melyna. 2010. "Wahyu Hidayat dan Saryadi. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Pertamina RU IV Balongan". *Jurnal Ilmu Administrasi Undip*. Vol.1 No.1 Desember. 5-10.
- Rahmat, Jalaludin. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta:PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- _____. 2006. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Alih Bahasa Yusuf. Jakarta: Udaya.
- Santoso, Singgih. 2003. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: Penerbit STIEYKPN.
- Singarimbun, Masri. 1997. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sriwidodo, Untung. dan Agus Budhi Haryanto. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol.4 No.1 Juni. 47 – 57.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. 1981. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suranto. 2003. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Politeknik PPKP.
- Suwardi dan Amin Wahyudi. 2010. "Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Tanggungjawab terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Poloharto Sukoharjo". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No. 2 Desember. 99-108.
- Tuti Sulastri. 2007. "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin dengan Kinerja Dosen". *Jurnal Optimal*. Vol.1 No.1 Maret. 13-21.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta:Gramedia.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.