

DAFTAR ISI

1. Penguatan Perilaku Individu Menuju Perubahan Dalam Memacu Keefektifan Organisasi
HENGKY V.R. PATTIMUKAY _____ **1-20**
2. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Motivasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku
HENDRY SELANNO _____ **21-42**
3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Badan Saniri Ohoi terhadap Implementasi Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2009 tentang Pedoman Pembentukan Badan Saniri Ohoi pada Ohoi Debut Kecamatan Manyeuw Kabupaten Maluku Tenggara
LUSIANA RENTANUBUN _____ **43-59**
4. Budaya Kerja Birokrasi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan
ISRA MUKSIN _____ **60-70**
5. Modal Sosial dan Pembangunan
(Studi Masyarakat Waihatu Kecamatan Kairatu, Kabupaten Seram Bagian Barat)
ISHAKA LALIHUN _____ **71-92**
6. Peranan Siaran Pedesaan RRI Ternate dalam Meningkatkan Produksi Kopro Di Kecamatan Tobelo Utara, Kabupaten Halmahera Utara, Propinsi Maluku Utara
BAHRUDIN HASAN _____ **93-105**
7. Sosialisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Mendukung Program Kesehatan Lingkungan di Rw 14 Negeri Batumerah Kecamatan Sirimau Kota Ambon
ILYAS IBRAHIM _____ **106-117**
8. Strategi Pencitraan Dinas Penerangan TNI AU dalam Kasus Kecelakaan Pesawat Militer di Indonesia
RIRIN INDRASWARI _____ **118-130**
9. Kebijakan Pemerintah dalam Penanggulangan Kemiskinan Melalui Program Pemberdayaan Masyarakat Pesisir di Negeri Mamala
NURAINY LATUCONSINA _____ **131-140**
10. IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN OBJEK WISATA PANTAI HUNIMUA OLEH DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROPINSI MALUKU
HEIN EDUARD SIMATAUW _____ **141-151**

PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN ETOS
KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOMISI
PEMILIHAN UMUM PROVINSI MALUKU

Oleh

HENDRY SELANNO¹

ABSTRAK

Penelitian terfokus tentang pengaruh kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku, dengan rumusan masalahnya “apakah secara parsial dan simultan kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku”. Bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku. Penelitian yang dilakukan melibatkan 36 responden dengan uji instrumen dalam bentuk skala untuk mengukur variabel kompetensi komunikasi, variabel motivasi, variabel etos kerja dan variabel kinerja pegawai yang masing-masing variabel sebanyak 15 item. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dan uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F. Uji t variabel kompetensi komunikasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.973 > 2,028$), variabel motivasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.313 > 2,028$), variabel etos kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.557 > 2.028$). Sementara untuk Uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan = 5% yaitu sebesar $F_{hitung} = 2421,225 > F_{tabel} = 3,63$. Secara parsial dan simultan variabel kompetensi komunikasi, motivasi dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 0,816 atau 81,6%. Sisanya sebesar 18,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi Komunikasi, Motivasi, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Jajaran lembaga pemerintah di daerah mempunyai tugas dan tanggungjawab semakin berat dalam mewujudkan sumber daya pegawai yang berkompetensi dan menunjukkan kualitas kerja yang tangguh dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

Para pimpinan lembaga pemerintah dipacu mengembangkan potensi serta kemampuan pegawai sebagai sumber daya internal lembaga dan memperbaharui kekurangan dan ketidakefektifan pegawai melalui tindakan

¹ Dosen Prodi Administrasi Publik, FISIP Universitas Pattimura, Ambon

pembinaan yang bersifat selektif dan terbimbing untuk mencapai pengembangan dan peningkatan kemampuan kerja sebagai perwujudan aplikasi dari peningkatan kinerja pegawai lembaga pemerintah.

Kinerja pegawai lembaga pemerintah terfokus pada suatu hasil dimana pegawai dan sumber daya lain yang ada dalam lembaga secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya lembaga pemerintah memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsi lembaga pemerintah.

Dalam membangun kinerja pegawai, diperhatikan dan diutamakan pula sumber daya yang dimiliki oleh lembaga, yakni bagaimana mengetahui, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam menunjang kinerja pegawai. Sumber daya yang memadai bermanfaat bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi secara optimal.

Sumber daya yang dimiliki lembaga merupakan asset berharga dalam membangun kualitas lembaga melalui keefektifan pengelolaan dan pemanfaatannya. Kinerja pegawai yang menjamin pengaturan dan penggunaan sumber daya lembaga secara efektif membawa kemajuan bagi lembaga pemerintah dalam eksistensinya menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan.

Sebagai salah satu lembaga pemerintahan di daerah, sesuai dengan Undang-Undang nomor 22 tahun 2007, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum mempunyai tugas melayani pelaksanaan tugas dan wewenang dalam penyelenggaraan Pemilu. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, para pegawai dituntut untuk mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi secara optimal yang diwujudkan melalui kinerja kerja pegawai yang sesuai dengan harapan. Sekretariat Komisi Pemilihan Umum senantiasa mengalami dinamika kerja yang diakibatkan oleh adanya perubahan lingkungan yang mempengaruhi pegawai di tengah semakin beratnya beban kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Hal ini menjadi perhatian Sekretariat Komisi Pemilihan Umum dalam perannya membangun profesionalisme kinerja pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi secara cepat, tepat, dan memadai dalam kelangsungan kerja yang membutuhkan durasi kerja yang tinggi dan bertanggungjawab.

Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku dalam mewujudkan kinerja berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi. Kewajiban tersebut dijabarkan dengan menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga. Pelaporan kinerja dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian kinerja Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran serta menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya.

Demikian maka kompetensi komunikasi sangat dibutuhkan dalam mewujudkannya, yakni kemampuan komunikasi yang berkaitan dengan

pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan karena terkait dengan capaian kinerja. Disamping itu, motivasi dan membangun etos kerjaditujukan sebagai faktor pendorong yang menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku. Dengan motivasi yang kuat dan etos kerja yang baik akan membangun potensi penguatan dalam mengerakkan pegawai menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Melalui tugas dan fungsi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku yang dijalankan dengan kemampuan kerja yang tinggi, merupakan sebuah aplikasi kinerja yang terbangun dari internal lembaga dan tidak terlepas dari dorongan diri sendiri para pegawai dalam memacu kinerjanya. Namun keberadaan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku sebagaimana dituntut profesionalisme kerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara optimal sesuai target dan rencana kerja yang dimiliki belum terlaksana dengan baik. Pegawai terkesan lamban dalam menyiapkan, menyusun, dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik, dan melembaga.

Jelas bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran bagi kemajuan suatu lembaga, yang mana setiap lembaga dalam eksistensinya terus berupaya memacu kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diidealkan. Disamping itu, masalah kinerja yang dihadapi menjadi perhatian menarik dari para peneliti untuk menyoroti masalah kinerja pegawai suatu lembaga pemerintah yang dibuktikan melalui berbagai penelitian ilmiah. Narmodo dan Wajdi (2008) dalam penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi. Sementara Ramli Mohune (2010) yang meneliti tentang pengaruh pengetahuan, keterampilan, disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango, menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan keterampilan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terkait tersebut di atas, memberikan kontribusi pemahaman empiris tentang pentingnya peningkatan kinerja pegawai bagi lembaga pemerintah. Demikian mendasari pada masalah kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

B. PERUMUSAN MASALAH

Mengacu pada uraian di atas, maka dirumuskan permasalahan pokok penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku.
2. Apakah secara simultan kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat sebuah penelitian dapat dilihat dari dua hal, yaitu manfaat secara teoritik dan manfaat secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritik, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pengalaman dan khasanah perbendaharaan keilmuan yang baru bagi peneliti, khususnya tentang kompetensi komunikasi, motivasi, etos kerja, dan kinerja pegawai dalam organisasi. Manfaat lain yang dapat diambil adalah dapat mengembangkan konsep-konsep yang telah ada dalam disiplin keilmuan komunikasi organisasi dan manajemen kepegawaian dari sudut pandang administrasi publik.
2. Manfaat secara praktis, yaitu penelitian ini akan memberi masukan yang sangat berarti bagi pengembangan kompetensi komunikasi, motivasi, etos kerja, dan kinerja pegawai dalam organisasi, selain itu juga dapat menjadi acuan yang memberikan kontribusi bagi peneliti sebagai nilai guna untuk menambah wawasan dan menjadi masukan yang menambah nilai praktis dalam administrasi publik.

E. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya. Namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara, (2005) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sustermeister menyatakan bahwa performance (kinerja) merupakan human contributions to productivity. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berperngendalian diri, dan kompetensi (Tjumiati, 2009).

Werther dan Davis (2009) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah: "Job performance, the most important action an individual can take to further his or her career is good, ethical job performance". Hal ini mengisyaratkan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang paling penting dalam konteks pengertian yang dapat dipahami dan dilakukan seseorang dalam tugas dan tanggungjawab yang menghasilkan prestasi yang baik.

Dalam perkembangan kinerja suatu organisasi, selalu dipengaruhi oleh faktor yang turut menentukan naik turunnya unjuk kerja yang dihasilkan oleh setiap individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2, yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja.

Selanjutnya Casio (1992) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang mana abilitas dan motivasi merupakan faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005) yang merumuskan bahwa: Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:55) menyatakan bahwa dalam kinerja itu sendiri memiliki beberapa kriteria yang mempengaruhi tinggi rendahnya suatu kinerja adalah:

- 1) Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan
 - 2) Kuantitas, menyangkut hal jumlah yang dihasilkan
 - 3) Ketepatan waktu, kesesuaian dengan waktu yang diprogramkan
 - 4) Efektifitas biaya, sesuai dengan keperluan dan kebutuhan
 - 5) Kebutuhan supervisi
 - 6) Dampak interpersonal, menyangkut tentang peningkatan harga diri.
2. Kompetensi Komunikasi

Supardi dan Anwar (2002) berpendapat bahwa: komunikasi adalah usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik kesamaan saling pengertian. Sedangkan menurut Keith Davis dan John W Newstrom yang diterjemahkan dalam Dharma Agus (2003: 150): Komunikasi adalah penyampaian (transfer) informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain.

Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Komunikasi adalah jembatan arti antara orang-orang sehingga mereka dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan ketahui. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai situasi, tetapi agar komunikasi efektif diperlukan suatu perhatian, pemahaman dan adanya timbal balik (feedback) dari komunikannya sehingga komunikator dapat mengetahui tanggapan terhadap dirinya sendiri dan tanggapan dari pesannya. Salah satu penyebab utama adanya masalah dalam hubungan komunikasi adalah ketiadaan komunikasi yang efektif.

Ketiadaan komunikasi yang efektif dapat menimbulkan terhalangnya pesan-pesan atau informasi yang akan disampaikan yang pada akhirnya dapat menimbulkan kesalahpahaman komunikasi (miss communication). Komunikasi tidak dapat berjalan efektif bila komunikator dan komunikannya tidak memiliki keterampilan dalam berkomunikasi. Keterampilan pengiriman yang komunikatif dapat dilakukan dengan berbicara, menulis, bertindak dan mendengar, sedangkan keterampilan penerimaan yang komunikatif adalah mendengar, membaca dan mengamati.

Proses komunikasi dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif sangat tergantung pada kompetensi personal dalam membangun komunikasi secara efektif. Menurut Flauto (1999) batasan kompetensi komunikasi dalam dua perspektif yaitu perspektif kognitif dan perspektif perilaku. Kompetensi komunikasi dalam perspektif kognitif diartikan sebagai kemampuan seorang individu untuk mendemonstrasikan pengetahuan dari perilaku berkomunikasi yang tepat dalam suatu situasi tertentu". Sementara pengertian kompetensi komunikasi dalam perspektif perilaku, Flauto mengutip rumusan Mc.Croskey yaitu: "The ability of the individual to perform the appropriate communicative behavior in a given situation".

Madlock (2008) menguraikan batasan kompetensi komunikasi dengan mengutip penelitian Harris dan Cronen yang menemukan bahwa individu yang kompeten tidak hanya harus mencapai tujuannya, akan tetapi dapat melakukannya dengan tepat. Karena itu, menurutnya, kompetensi komunikasi meliputi elemen-elemen yang dirumuskan oleh Spitzberg yaitu pengetahuan, motivasi, keterampilan dan perilaku. Madlock bahkan secara lengkap mengutip batasan kompetensi komunikasi yang dirumuskan oleh Spitzberg dan Cupach yaitu: "Competent interaction can be viewed as a form of interpersonal influence, in which an individual is faced with the task of fulfilling communicative functions and goals (effectiveness) while maintaining conversational and interpersonal norms (appropriateness)". Dengan kata lain alat ukur untuk menilai membimbing pengikutnya ke arah tujuan bersama.

Panley, Alexander, Jernigen dan Henwood dalam studi empirik yang sudah dilakukan mengklasifikasikan indikator kompetensi komunikasi menjadi 3 (tiga) yaitu: keterampilan komunikasi (kejelasan, artikulasi dan akurasi), motivasi komunikasi (kecemasan dalam berkomunikasi secara lisan, nonverbal dan tertulis), dan keterampilan kognitif (kompleksitas kognisi,

perspektif dan monitoring diri sendiri). Contoh lain, alat ukur yang dikembangkan oleh Jablin dan kawan-kawan yang menggambarkan kompetensi komunikasi pegawai pada suatu garis kontinum yaitu dari tahapan awal kompeten sampai ke tahapan sangat kompeten (Jablin, Fredric, Charoenngam, Nongluck, Sriussadaporn 1999). Model lain yang dibahas oleh Payne (2005) dan juga sekaligus digunakannya sebagai alat ukur dalam penelitiannya adalah model yang dirumuskan oleh Spitzber dan Cupach yang disebut dengan Model Relasional. Dalam model ini ada dua indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kompetensi komunikasi seseorang, yaitu aspek personal dan aspek kontekstual. Aspek personal terdiri atas indikator-indikator: pengetahuan, motivasi, dan keterampilan; sedangkan aspek kontekstual meliputi: pola interaksi, norma-norma dan aturan-aturan, jenis-jenis hubungan, situasi dan kegiatan. Model ini sangat bermanfaat dalam memahami dan mengenali kompetensi komunikasi di dalam organisasi dan dampaknya terhadap hasil-hasil atau outcome organisasi. Proses komunikasi organisasi berlangsung dalam bentuk antara lain:

- 1) Komunikasi secara vertikal, horizontal dan diagonal, yang meliputi: (a) Komunikasi ke Bawah (Downward Communication), yakni komunikasi ke bawah berlangsung dari tingkatan tertentu dalam organisasi ketingkatan yang lebih rendah yaitu dari pimpinan ke kepala bagian hingga sampai kepada karyawan operasional. Bentuk komunikasi ini biasanya berupapemberian pengarahan, informasi, instruksi, saran, nasehat dan evaluasi kepadabawahan tentang tujuan dan kebijaksanaan perusahaan. Komunikasi ke bawah juga berisi tujuan perusahaan, kebijaksanaan perusahaan, peraturan pembatasan dan hak karyawan. Pada akhirnya karyawan dapat menerima umpan balik tentang seberapa jauh mereka telah melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik.
- 2) Komunikasi ke atas (Upward Communication), yakni komunikasi ini mengalir dari tingkat yang paling rendah yaitu karyawan operasional dan terus berlanjut hingga tingkat yang paling atas yaitu pimpinan. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pimpinan yang berupa laporan, saran, pendapat atau opini, keluhan, penjelasan, gagasan dan permintaan pengambilan keputusan.
- 3) Komunikasi horizontal (Horizontal Communication), yakni komunikasi ini berupa arus informasi antara orang-orang yang berbeda pada tingkat hirarki wewenang yang sama. Komunikasi antar karyawan diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan juga dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial. Bentuk komunikasi ini berupa pertukaran informasi dan penjelasan informasi.
- 4) Komunikasi Diagonal (Diagonal Communication), komunikasi diagonal mencakup arus informasi antar orang-orang pada tingkatan yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang pada pihak lainnya. Pertukaran informasi antar bagian atau antar karyawan dalam perusahaan sangat membantu

dalam menjalin dan mempertahankan serta mengikat suatu organisasi perusahaan menjadi satu kesatuan yang utuh dan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mengkoordinasikan dan mempersatukan semua bagian yang ada dalam struktur organisasi. Komunikasi yang telah disampaikan juga memerlukan umpan balik (feedback) atau partisipasi. Partisipasi yang kurang dari karyawan menyebabkan rasa kurang bertanggung jawab dari karyawan sehingga komunikasi yang disampaikan kemungkinan besar tidak dilaksanakan dengan baik dan optimal.

3. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dinyatakan juga sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Alwi et. al, 2001). Buhler, (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam instansi". Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja. Lebih lanjut Supriadi dan Guno (2003), mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Suatu dorongan yang dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Dalam memberikan motivasi, atasan tidak sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi mereka harus mempergunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Dalam mengukur tingkat motivasi kerja anggota, indikator yang akan diteliti adalah perilaku Anggota yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi: kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan; tanggung jawab terhadap diri sendiri, atasan dan sesama anggota; kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik; ketabahan akan kejujuran dalam bekerja dan keuletan atau kekhawatiran jika menghadapi kegagalan Indikator-indikator penilaian dari

variabel motivasi adalah aspek-aspek: imbalan; imbalan bernilai tinggi; perilaku/keyakinan dengan kriteria rasional dan obyektif.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Dari segi organisasi, Siagian (2003) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Pemberian motivasi itu diwujudkan dalam berbagai motif pendorong sebagai bentuk aktualisasi kerja. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Terkait dengan itu, pelaksanaan motivasi dalam organisasi dapat dijalankan dengan baik dengan menjalankan teknik-teknik sebagai berikut:

- 1) Jelaskan tujuan organisasi kepada setiap anggota organisasi.
- 2) Usahakan agar setiap orang menyadari, memahami, serta menerima baik tujuan tersebut.
- 3) Jelaskan filsafat yang dianut pimpinan organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi.
- 4) Jelaskan kebijakan yang ditempuh oleh pimpinan organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.
- 5) Usahakan agar setiap orang mengerti struktur organisasi.
- 6) Jelaskan peranan apa yang diharapkan oleh pimpinan organisasi untuk dijalankan oleh setiap orang.

Penerapan teknik-teknik motivasi tersebut adalah merupakan bentuk aplikasi dilandasi oleh asas-asas motivasi yang kuat, antara lain (Hasibuan, 2002):

- 1) Asas mengikutsertakan, yakni motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah, jika para pegawai ikut serta berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi hal-hal itu.
- 2) Asas komunikasi, yakni motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika bawahan diberitahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu.
- 3) Asas wewenang yang didelegasikan, yakni motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu.
- 4) Asas perhatian timbal balik, yakni motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah apabila bawahan dimotivasi untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan, sejauh pimpinan menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan.

Selain keempat asas tersebut, Siagian menegaskan pimpinan organisasi harus mengetahui pasti tingkat kebutuhan, seperti kelima tingkat kebutuhan yang dinyatakan oleh Maslow dan berusaha untuk memuaskannya bagi para bawahan. Kelima tingkat itu adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisiologis (physiological needs) yang amat primer. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal, yakni kebutuhan sandang, papan, dan tempat berlindung (perumahan).
 - 2) Kebutuhan-kebutuhan keamanan (safety needs) yang mengarah kepada dua bentuk, yakni pertama, kebutuhan akan keamanan jiwa, yang bagi pimpinan organisasi terutama berarti keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada waktu dan jam kerja. Dalam arti luas tentunya setiap manusia membutuhkan keamanan jiwa dimanapun ia berada. Kedua, kebutuhan akan keamanan harta, di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja. Pentingnya pemuasan kebutuhan ini jelas terlihat dan amat terasa pada organisasi modern dimana pimpinan organisasi selalu mengutamakan keamanan dengan mengecek alat-alat yang dipergunakan.
 - 3) Kebutuhan-kebutuhan social (social needs) sebagai makhluk sosial yang tergolong dalam empat golongan, yaitu: 1) kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dimana ia hidup dan bekerja (sense of belonging); 2) kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance); 3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement); dan 4) kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).
 - 4) Kebutuhan akan prestise (esteem needs), yakni status dan prestise di dalam organisasi dan di masyarakat berdasarkan kedudukannya.
4. Etos Kerja

Qohar (2000) mendefinisikan etos kerja sebagai kebiasaan adat, asal mula, karakter yang menjadi ciri khas suatu bidang pekerjaan. Etos kerja sebagai pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja. Tasmara (2002) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high Performance). Etos kerja individu dapat diukur berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Menghargai waktu. Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya.
- 2) Tangguh dan pantang menyerah. Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (pressure).
- 3) Keinginan untuk mandiri (independent). Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

4) Penyesuaian. Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

Etos kerja menggambarkan suatu seseorang maupun kelompok kerja dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam suatu lembaga dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam organisasi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam lembaga termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di pada organisasi tersebut.

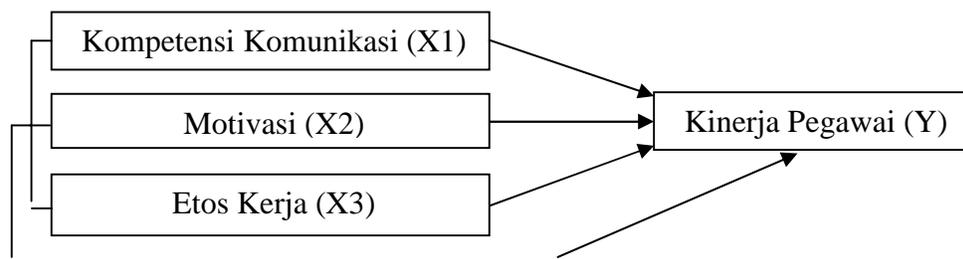
Seseorang atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- 5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu:

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

Bertolak dari uraian di atas, maka secara ringkas dapat ditampilkan dalam bentuk kerangka konsep variabel penelitian dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Variabel Penelitian

5. Hipotesis

Dari kerangka konsep penelitian tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku.
2. Kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

F. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan metode survai eksplanatori (explanatory survey) yaitu penelitian survai untuk maksud menjelaskan hubungan kausal atau pengaruh dan pengujian hipotesis antara dua variabel atau lebih dengan bias yang kecil dan meningkatkan kepercayaan.

2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berperngendalian diri, dan kompetensi. Indikator pengukuran yang meliputinya antara lain: kemampuan melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, kemampuan mempertanggungjawabkan tugas pekerjaan yang diembankan, kemampuan mewujudkan dan mencapai prestasi kerja yang tinggi, kemampuan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas (Mangkunegara, 2005).

b. Kompetensi Komunikasi

Kompetensi komunikasi adalah kemampuan seseorang dalam berkomunikasi secara efektif sesuai dengan tujuan dan sasaran komunikasi yang diwujudkan dalam organisasi. Kompetensi komunikasi terfokus dalam dua perspektif, yaitu perspektif kognitif dan perspektif perilaku dengan indikator yang diperhatikan dalam mengukur kompetensi komunikasi seseorang, yaitu aspek personal dan aspek kontekstual. Aspek personal terdiri atas indikator-indikator; pengetahuan, motivasi, dan keterampilan. Sedangkan aspek kontekstual meliputi; pola interaksi, norma-norma dan aturan-aturan, jenis-jenis hubungan, situasi dan kegiatan (Spitzber dan Cupach dalam Payne 2005).

c. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Suatu dorongan yang dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang

terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Dalam mengukur tingkat motivasi kerja anggota, indikator yang akan diteliti adalah perilaku anggota yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi: kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan; tanggung jawab terhadap diri sendiri, atasan dan sesama anggota; kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik; ketabahan akan kejujuran dalam bekerja dan keuletan atau kekhawatiran jika menghadapi kegagalan Indikator-indikator penilaian dari variabel motivasi adalah aspek-aspek: imbalan; imbalan bernilai tinggi; perilaku/keyakinan dengan kriteria rasional dan obyektif (Supriadi dan Guno, 2003).

d. Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Indikator-indikatornya, antara lain : menghargai waktu yaitu memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitas; tangguh dan pantang menyerah, suka bekerja keras, ulet, beranimenghadapi setiap tantangan dan tekanan (pressure) pekerjaan; keinginan untuk mandiri (Independent), selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri; dan penyesuaian, dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan (Tasmara, 2002).

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat KPU Provinsi Maluku yang berjumlah 36 orang. Mengingat populasi kecil, yakni subyek kurang dari 100 maka pengambilan sampel mendasari pada apa yang dinyatakan oleh Arikunto (2005) bahwa kalau subyeknya lebih dari 100 dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, tetapi apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sehingga secara sensus seluruh pegawai yang berjumlah 36 orang tersebut diambil dan ditetapkan sebagai responden penelitian.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ialah data primer dan data sekunder, antara lain:

1. Data sekunder yang digunakan diperoleh melalui penelusuran kepustakaan, dokumentasi, dan laporan kegiatan yang terdapat pada Sekretariat KPU Provinsi Maluku.
2. Data primer yang digunakan di peroleh dari responden melalui penelitian lapangan termasuk hasil pengamatan yang dilakukan. Diharapkan

responden dapat memberikan data atau informasi yang jelas dan akurat tentang kompetensi komunikasi, motivasi, etos kerja, dan kinerja pegawai pada Sekretariat KPU Provinsi Maluku.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan terkumpul dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti (Nasir, 2003). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik utama sebagai berikut:

- a) Studi Kepustakaan, untuk memperoleh keterangan ilmiah dari buku-buku, dokumen, jurnal dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b) Studi Lapangan, yang dilakukan secara langsung ke lapangan untuk melakukan observasi dalam mengumpulkan data dengan cara :
 - Observasi tak langsung, yakni pengamatan dilakukan terhadap tugas-tugas yang dilaksanakan tanpa terlibat langsung di dalamnya.
 - Wawancara untuk mendapatkan data yang tidak diperoleh dari observasi ataupun dokumen, yakni wawancara dilakukan secara terstruktur dengan responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kuesioner dirancang berdasarkan Skala Likert yang berisi sejumlah pertanyaan yang telah dirancang dan diformulasikan untuk menyatakan objek yang hendak diungkap dengan menggunakan ukuran ordinal, yakni merujuk pada 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya alat ukur yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.

Pengujian validitas instrumen, yakni menguji validitas alat ukur yang berupa angket/kuesioner, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasi setiap butir alat ukur dengan skor total dari semua responden yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan menggunakan rumus Corellation Pearson Product Moment sebagai berikut (Riduwan, 2010):

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan: r = koefisien korelasi
 $\sum X_i$ = jumlah skor item untuk X
 $\sum Y_i$ = jumlah skor item untuk Y
 n = jumlah responden

Selanjutnya dihitung nilai statistik uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$, dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan: t = nilai t_{hitung}
 r = koefisien korelasi hasil hitung
 n = jumlah responden

Kaidah keputusan: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur tidak valid

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka alat ukur valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Koefisien keandalan menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data suatu penelitian. Koefisien Alpha Cronbach ditunjukkan dengan rumus (Riduwan, 2003):

$$\text{Alpha } (r) = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1) \cdot r}$$

Keterangan k = jumlah variabel manifes yang membentuk variabel laten
 r = rata-rata korelasi antar variabel manifes

Tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu. Makin besar nilai koefisien, makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban.

7. Uji Prasyarat Analisis

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas menguji apakah variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dinyatakan dalam Kolmogorof-Smirnov (K-S). Data berdistribusi normal jika hasil nilai uji Kologorove-Sminorve (p -value) $> 5\%$. Hasil pengujian klasik menunjukkan nilai p yang ditunjukkan pada kolom Asym Sig (Nasir, 2003).

b) Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji hubungan variabel X dan variabel Y, artinya bahwa ada hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung benar-benar berbentuk linear. Uji linear ini menggunakan teknik anova satu jalur. Suatu hubungan variabel dikatakan linear jika, $F < F_{(k-2;n-k)}$ atau $p > 0,05$ (Sudjana, 2004).

8. Teknik Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui nilai hubungan melalui pengujian hipotesis penelitian dengan

menggunakan rumusan statistical terhadap variabel-variabel yang diteliti yakni: kompetensi komunikasi (X_1), motivasi (X_2), etos kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 , terhadap Y dengan rumus (Riduwan, 2003) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja pegawai

A = Konstanta

X_1 = Kompetensi komunikasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Etos kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel

b_3

E = Standard error

Kemudian untuk menguji signifikansi secara parsial dengan rumus t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan = 0.05 dengan kaidah pengujian: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan, yakni hipotesis yang diuji: kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, terima H_0 artinya tidak signifikan, yakni hipotesis yang diuji: kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat KPU Provinsi Maluku.

Selanjutnya menguji signifikansi secara simultan menggunakan uji F pada taraf signifikan = 0.01 atau = 0.05 dengan kaidah pengujian: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan, yakni hipotesis yang diuji: kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$, terima H_0 artinya tidak signifikan, yakni hipotesis yang diuji: kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja, secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat KPU Provinsi Maluku.

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai r_{xy} adalah positif dan nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel ($\alpha = 0,05$; $n = 36$; $r_{tabel} = 0,329$). Pertama, nilai uji r_{xy} variabel kompetensi komunikasi (X_1) item 1 : 3798, item 2 : 6956, item 3 : 6318, item 4 : 5128, item 5 : 6524, item 6 : 4439, item 7 : 3775, item 8 : 5909, item 9 : 5189, item 10 : 3772, item 11 : 6702, item 12 : 6956, item 13 : 7487, item 14 : 5568, dan item 15 : 5565. Kedua, nilai uji r_{xy} variabel motivasi (X_2) item 1 : 3814, item 2 : 6419, item 3 : 5800, item 4 : 5018, item 5 : 4132, item 6 : 5103, item 7 : 5218, item 8 : 6758, item 9 : 6333, item 10 : 6484, item

11 : 5800, item 12 : 5218, item 13 : 5846, item 14 : 5799, dan item 15 : 5846. Ketiga, Nilai uji rxy variabel etos kerja (X3) item 1 : 5392, item 2 : .6506, item 3 : 6622, item 4 : 6305, item 5 : 5913, item 6 : 4556, item 7 : 5286, item 8 : 4638, item 9 : 5192, item 10 : 5935, item 11 : 5326, item 12 : 4455, item 13 : 4902, item 14 : 5326, dan item 15 : 3334. Keempat, nilai uji rxy variabel kinerja (Y) item 1 : 5910, item 2 : 7104, item 3 : 6430, item 4 : 6864, item 5 : 6593, item 6 : 7574, item 7 : 5501, item 8 : 6425, item 9 : 3964, item 10 : 7786, item 11 : 7488, item 12 : 5912, item 13 : 7766, item 14 : 5910, dan item 15 : 6048.

Keseluruhan nilai uji rxy tersebut, lebih besar dari nilai r tabel = 0,329. Demikian dinyatakan bahwa semua item untuk variabel independen dan variabel dependen adalah valid. Begitupun dengan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai alpha adalah positif > r tabel (0,329), artinya reliabilitas pertanyaan masing-masing variabel cukup tinggi. Pertama, uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kompetensi komunikasi diketahui 0,8882 > 0,6 atau sebesar 88,82 %. Kedua, uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel motivasi diketahui 0,8902 > 0,6 atau sebesar 89,02 %. Ketiga, uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel etos kerjadiketahui 0,8707 > 0,6 atau sebesar 87,07 %. Keempat, uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kinerja pegawai diketahui 0,9243 > 0,6 atau sebesar 92,43 %. Dengan demikian semua item/skala untuk variabel kompetensi komunikasi, motivasi, etos kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau handal

b) Uji Normalitas

Dari perhitungan Kolmogorov-smirnov, dapat diketahui bahwa semua - value untuk semua residual ternyata lebih besar dari = 5% (strategis uji variabel kompetensi komunikasi: 413/sig.000, motivasi : 482/sig.000, dan etos kerja : 430/sig.000) Sehingga keseluruhan data-data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

c) Uji Linearitas

Hasil uji linearitas variabel kompetensi komunikasi dan variabel motivasi diketahui nilai F_{hitung} untuk deviation from linear sebesar 1,192, untuk variabel motivasi sebesar 0,916 dan untuk variabel etos kerja sebesar 0,802 dikonsultasikan harga F_{tabel} ; = 3,63, maka $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai $p > 5\%$ yaitu 0.344, 0.535 dan 0.529. Jadi hubungan ketiga variabel tersebut adalah linear.

d) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R_2 adalah sebesar 0,816 ini berarti bahwa model yang digunakan untuk menganalisa kasus ini cukup bagus. Sedangkan maksud nilai R_2 sebesar 0,816 adalah variasi yang terjadi terhadap variabel dependent

dijelaskan oleh variasi dari variabel independen sebesar 0,816 atau 81,6%. Sedangkan sisanya sebesar 18,4 % variasi variabel dependent dipengaruhi oleh variasi variabel independent di luar model analisa data.

Hasil regresi pada taraf uji : 5 % memberi estimasi cukup baik bila dilihat dari uji t-statistik yang menguji signifikansi parameter. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi komunikasi sebesar 3.973, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2.313, dan nilai t_{hitung} untuk variabel etos kerja sebesar 4.557 semuanya lebih besar dari nilai t tabel 2,028. Demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2421.225 > F_{tabel} 3,63. Demikian terbukti bahwa kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pembahasan

a) Pengaruh Parsial Kompetensi Komunikasi, Motivasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh yang diberikan kompetensi komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah 3.973. Pengaruhnya cukup besar di atas standar keputusan signifikansi. Dengan pengaruh yang nyata dari kompetensi komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa jika kompetensi komunikasi dibangun dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara berarti. Demikian maka kompetensi komunikasi yang dibangun dengan baik akan mewujudkan kinerja pegawai yang handal.

Pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2.313. Pengaruh tersebut dikategorikan cukup dan berada di atas standar keputusan signifikansi. Dari keberartian pengaruh tersebut, memastikan bahwa apabila motivasi dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Jelas bahwa motivasi merupakan aspek yang penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang mumpuni.

Pengaruh yang diberikan etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4.557. Pengaruh yang dicapai berada di atas standar keputusan signifikansi. Melalui pengaruh yang nyata tersebut, membuktikan bahwa etos kerja yang wujudkan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu etos kerja sebagai salah satu faktor penting yang dapat mewujudkan kinerja pegawai yang memadai.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial (individu) kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diajukan bahwa "Kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku", teruji secara empiris daya keberlakuannya.

b) Pengaruh Simultan Kompetensi Komunikasi, Motivasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2421.225. Pengaruh tersebut berada di atas standar keputusan signifikansi, yang menunjukkan bahwa secara simultan (berasama-sama) kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja sangat menunjang bagi kinerja pegawai. Kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja saling terkait satu dengan yang lain dalam memberikan kontribusi yang mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal.

Dengan demikian maka dinyatakan beberapa hal pokok dari fakta empiris tersebut, sebagai berikut:

- (1) Kompetensi komunikasi yang meliputi aspek personal (pengetahuan, motivasi, dan keterampilan) maupun aspek kontekstual (pola interaksi, norma-norma dan aturan-aturan, jenis-jenis hubungan, situasi dan kegiatan) sangat menentukan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.
- (2) Motivasi yang meliputi aspek kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan; aspek tanggungjawab terhadap diri sendiri, atasan dan sesama anggota; aspek kebutuhan akan prestasi dan hasil kerja yang baik; aspek ketabahan akan kejujuran dalam bekerja dan keuletan atau kekhawatiran jika menghadapi kegagalan; dan aspek penilaian dari motivasi (imbalan, imbalan bernilai tinggi, perilaku/keyakinan dengan kriteria rasional dan obyektif) turut mendukung dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai.
- (3) Etos kerja yang meliputi aspek menghargai waktu (memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitas); aspek ketangguhan (tangguh dan pantang menyerah, suka bekerja keras, ulet, berani menghadapi setiap tantangan dan tekanan pekerjaan); aspek keinginan untuk mandiri (selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuan dan berusaha memperoleh hasil dari usaha sendiri); dan aspek penyesuaian (dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan) turut pula memberikan dukungan dan kontribusi terhadap kinerja pegawai.
- (4) Kinerja pegawai yang meliputi aspek kemampuan melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan; aspek kemampuan mempertanggungjawabkan tugas pekerjaan yang diembankan; aspek kemampuan mewujudkan dan mencapai prestasi kerja yang tinggi; aspek kemampuan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas sangat urgen dan diutamakan pencapaian tujuannya sesuai harapan.

Demikian jelas bahwa dari pengaruh kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai telah mengungkap pokok pikiran penting tentang keutamaan aspek-aspek yang tertuang di

dalamnya sebagai bukti empiris. Secara simultan kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan bahwa "Kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku", teruji secara empiris daya keberlakuannya.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas dan reliabilitas baik variabel terikat maupun variabel bebas, menunjukkan bahwa daftar kuesioner yang disampaikan kepada responden valid dan reliabel. Uji normalitas dan linieritas menunjukkan data variabel berdistribusi normal dan linier. Uji hipotesis membuktikan bahwa secara parsial kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku. Dari ketiga variabel tersebut etos kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi komunikasi, motivasi, dan etos kerja menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 0,816 atau 81,6%. Sedangkan sisanya sebesar 18,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Hipotesis yang diajukan telah teruji daya keberlakuan secara empiris dan dijadikan sebagai fakta ilmiah dalam disiplin keilmuan dari sudut pandang administrasi publik.

2. Saran

Dari hasil temuan dapat disampaikan saran kepada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak pengambil keputusan hendaknya memperhatikan dan membangun kompetensi komunikasi baik secara personal maupun kontekstual di kalangan pegawai. Lebih membangun motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, serta mengutamakan perhatian pada imbalan dan perilaku rasional dan obyektif. Disamping itu, dapat mewujudkan etos kerja yang baik dengan membangun kepribadian yang kuat, taat asas, produktif dan selalu menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja.

I. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan, et al, 2001, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi, 2005, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- Buhler, Patricia, 2004, Alpha Teach Yourself Management Skills, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.

- Cascio, Wayne F. 1992, *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life*. 5th ed: New York: Mc Graw Hill.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Flauto, Frank, J. 1999. *Walking The Talk: The Relationship Between Leadership dan Communication Competence*, *The Journal of Leadership Studies*, 6(1/2), 86-97.
- Hasibuan M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jablin, Fredric M., Charoenngam, Nongluck, Sriussadaporn 1999, *An Exploratory Study of Communication Competence in Thai Organizations*, *Journal of Business Communication*, 36; 382, <http://job.sagepub.com/cgi/content/refs/36/4/382>.
- Madlock, Paul, E. 2008. *The Link Between Leadership Style, Communicator Competence, and Employee Satisfaction*, *Journal of Business Communication*, 45(1), 61-78, <http://jlo.sagepub.com/cgi/content/refs/45/1/61>.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Maryanto dan Wajdi Farid 2008, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri*.
- Mohune (2010) *Penelitian Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango*.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Narmodo Harnowo dan Wajdi Farid, 2008, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- Payne, Holly, J. 2005. *Reconceptualizing Social Skills in Organizations: Exploring the Relationship between Communication Competence, Job Performance, and Supervisory Roles*, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 63-77, <http://jlo.sagepub.com/cgi/content/refs/11/2/63>.
- Qohar, A. 2000, *Istilah Populer*. Surabaya: CV. Bintang pelajar.
- Siagian, Sondang P, 2003, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar, T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujana, 2004, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Supriadi, Gering, dan Guno, Tri, 2003, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: LAN-RI.
- Supardi dan Anwar, 2002. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: OKP.
- Riduwan, 2003, *Dasar-dasar Statistika*, Bandung : Alfabeta.
- Riduwan dan Natawiria, Asep, Suryana. 2010. *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Tasmara, T. 2002. Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tjumiati, Meita. 2009. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. Bandung: UPI.
- Werther, William, B., Jr and Keith Davis. 2005. Human Resources and personal Management. New York: Mc Graw Hill Inc.